

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA EKONOMICKÉ ŽURNALISTIKY

Znevýhodněné osoby na trhu práce
Disadvantaged People on the Labor Market

Student:	Vendula Vrablová
Vedoucí bakalářské práce:	Ing. Jana Gibarti, Ph.D.

Ostrava 2014

Zadání bakalářské práce

Student:

Vendula Vrablová

Studijní program:

B6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor:

7202R020 Ekonomická žurnalistika

Téma:

Znevýhodněné osoby na trhu práce
Disadvantaged People on the Labor Market

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Znevýhodněné osoby v České republice
3. Uplatnění znevýhodněných osob na trhu práce
4. Využití řešené problematiky v žurnalistice
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. 288 s. ISBN 978-80-245-1880-0.

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009. 170 s. ISBN 978-807-3920-944.

ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání Sokrates, 2010. 142 s. ISBN 978-80-86572-66-6.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

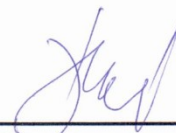
Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jana Gibarti, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2013

Datum odevzdání: 09.05.2014


Doc. PhDr. PaedDr. Milan Sekanina, CSc.
vedoucí katedry




prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci vypracovala samostatně a pouze s použitím uvedených pramenů. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Přílohy č. 2, 3, 4, 5, 6 a 10 dané mi k dispozici, jsem samostatně vložila.

V Ostravě 5. května 2014

Vendula Vrablová
.....

Vendula Vrablová

Děkuji vedoucí práce Ing. Janě Gibarti, Ph.D. za vstřícnost, cenné rady a důležité informace, bez kterých by tato práce nevznikla. Poděkování také náleží všem respondentům, kteří byli ochotni odpovídat na mé otázky. Dále bych chtěla poděkovat Mgr. Ivaně Šulákové, za její pomoc při tvorbě žurnalistické části této práce. Velké díky náleží v neposlední řadě také mé rodině a nejbližším přátelům, kteří při mně stáli v nelehkých časech a byli mi během celého studia velkou oporou.

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Znevýhodněné osoby v České republice.....	8
2.1	Trh práce.....	8
2.2	Nezaměstnanost.....	9
2.2	Skupiny znevýhodněných osob na trhu práce	12
2.3.1	Mentálně nebo psychicky znevýhodnění uchazeči o zaměstnání	13
2.3.2	Dlouhodobě nezaměstnaní	14
2.3.3	Osoby s nízkým stupněm vzdělání a nekvalifikované osoby	15
2.3.4	Absolventi škol a mladiství.....	17
2.3.5	Osoby po výkonu trestu	18
2.3.6	Osoby s minoritním původem.....	19
2.3.7	Ženy	20
2.3.8	Osoby nad 50 let věku.....	21
3	Uplatnění znevýhodněných osob na trhu práce	23
3.1	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v ČR	23
3.1.1	Rekvalifikace	25
3.1.2	Investiční pobídky pro zaměstnavatele	26
3.1.3	Veřejně prospěšné práce	27
3.1.4	Společensky účelná pracovní místa	28
3.1.5	Aktivizační pracovní příležitosti.....	28
3.1.6	Chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny	29
3.1.7	Finanční příspěvky.....	30
3.2	Vybrané regionální programy podpory znevýhodněných osob na trhu práce.....	31
3.3	Evropská podpora znevýhodněných uchazečů o zaměstnání	35
3.3.1	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost	36
3.3.2	Operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost	37

3.3.3 Operační program Praha – adaptabilita.....	39
4 Využití řešené problematiky v médiích	41
4.1 Úvodní článek.....	41
4.2 Interview	44
4.3 Anketa.....	48
4.4 Recenze.....	50
5 Závěr	52
Seznam použité literatury	55
Tištěné zdroje	55
Elektronické zdroje.....	57
Seznam použitých zkratk.....	63
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce.....	64
Seznam příloh.....	65
Přílohy	

1 Úvod

Trh práce představuje složitý ekonomický mechanismus, v rámci kterého je směňován vzácný a v mnohých ohledech exkluzivní ekonomický zdroj – lidská práce. Schopnost pracovat je primárně vázána právě na člověka, který ve své podstatě představuje multidimenzionální osobnost s celou řadou odlišností a specifik. Každý z nás je jedinečným originálem, každý máme jiné touhy, představy o životě i pracovním uplatnění a s ním souvisejícím finančním ohodnocením. Každý disponujeme jinými kvalitami, přednostmi, schopnostmi a v neposlední řadě také více, či méně pozitivními zkušenostmi, kterých v průběhu života nabýváme. To vše nás může na trhu práce zvýhodňovat nebo naopak postavit na pomyslnou „druhou stranu barikády“.

Trh práce je ve své podstatě trh jako každý jiný. I zde dochází ke střetu nabídkových a poptávkových křivek. Na jedné straně stojí nabídka pracovní síly ze strany uchazečů o zaměstnání, na druhé straně pak jednotliví zaměstnavatelé, kteří poptávají pracovní sílu, jež by zaplnila jejich podniky, společnosti nebo výroby.

Každý z nás však musí dnes a denně volit mezi spotřebou a volným časem. Analýza utváření individuální nabídky práce, která vychází z mikroekonomických teorií¹, představuje člověka jako vlastníka služby, kterou práce ve své podstatě je. Tuto službu může za určitých okolností využívat pouze sám pro své vlastní účely nebo ji zkusit prodat právě na onom magickém místě – trhu práce. Přikloní-li se ke druhé zmíněné variantě a bude-li jeho pokus úspěšný, obdrží za nabídnutou službu důchod, jenž může uspokojit jeho další potřeby a spotřebovávat tak statky nebo nejruznější druhy služeb. Může se však také stát, že se mu na trhu práce uspět nepodaří.

V této souvislosti je na místě položit si několik zásadních otázek, jež z výše uvedeného vyplývají: Proč se někteří uchazeči o zaměstnání ocitli na trhu práce v nevýhodné pozici? Proč se nedokáží uplatnit tak, jako jiní? Z jakého důvodu nemohou prodat svou službu stejně, jako jejich úspěšnější konkurenti? Odpovědi na výše zmíněné otázky budou součástí této bakalářské práce, která se primárně zabývá jednotlivými skupinami znevýhodněných osob na trhu práce a možnostmi jejich pracovního uplatnění.

Hlavním cílem této práce je analyzovat množství uchazečů o zaměstnání, kteří jsou registrováni na českých úřadech práce a potvrdit, či vyvrátit domněnku, zda jednotlivé

¹ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. s. 7.

znevýhodněné skupiny osob představují významnou část těchto uchazečů. S touto hypotézou také úzce souvisí otázka státní politiky zaměstnanosti. Nástroji a metodami, které budou v této práci použity, se budu snažit zodpovědět otázku, zda je v rámci České republiky tato politika vhodně aplikována a napomáhá snižování podílu nezaměstnaných osob, který dle nejnovějších ekonomických údajů Českého statistického úřadu činí 8,3 %².

A k aktivní politice také neodmyslitelně patří podpora zaměstnanosti z Evropské unie. Ta představuje poslední oblast analýzy, na kterou bude tato bakalářská práce cílena. Na základě dostupných informací a statistik zhodnotím zda, jsou jednotlivé programy a projekty iniciovány nebo spolufinancovány Evropskou unií úspěšné, či se zde objevují skutečnosti, které si do budoucna zaslouží větší pozornost, případně nápravu.

Bakalářská práce je rozdělena do tří částí. První část zahrnuje definice základních pojmů, které se prolínají celou prací, a popisuje jednotlivé druhy nezaměstnanosti, se kterými se můžeme na trhu práce setkat. Dále jsou zde uvedeny skupiny znevýhodněných osob na trhu práce včetně jejich specifík a handicapů.

V druhé části jsou popsány jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které mohou doposud neúspěšným uchazečům o zaměstnání pomoci s jejich budoucím uplatněním. Součástí této kapitoly jsou také vybrané programy realizované na území ostravského regionu, které jsou zaměřeny vždy na jednu (nebo více) skupin znevýhodněných uchazečů vymezených v první části této práce. Závěr této části je věnován třem operačním programům Evropské unie, které mají za cíl zvýšení kvalifikace a konkurenceschopnosti obyvatelstva a zároveň také snížení podílu nezaměstnaných osob v České republice. U jednotlivých programů bude provedena také analýza jejich úspěšnosti z veřejně dostupných informací týkajících se programového období let 2007 – 2013.

Poslední část zpracovává ústřední téma práce z pohledu využití v jednotlivých žurnalistických komunikátech, mezi které patří úvodní článek, interview, anketa a povinně volitelná recenze vybrané publikace.

V této bakalářské práci jsou použity následující metody: analýza, deskripce, dedukce a shrnutí. K jejímu vzniku také nemalou měrou přispěly výpovědi respondentů ankety pořízené

² ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Nejnovější ekonomické údaje* [online]. 8. 4. 2014 [cit. 2014-04-26]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/aktualniinformace>

na různých místech Moravskoslezského kraje a rozhovory se zainteresovanými osobami, které měly s tématem této práce mnoho společného.

Zdroje práce jsou z větší části internetové, ale použity byly samozřejmě také tištěné odborné publikace zaměřené na znevýhodněné skupiny osob na trhu práce v České republice a jejich uplatnění.

2 Znevýhodněné osoby v České republice

Znevýhodněné osoby v České republice můžeme členit do několika specifických kategorií a skupin. Tyto kategorie, ačkoli se liší řadou specifik, mají jedno společné: jejich uplatnitelnost na trhu práce je značně ztížená a omezená spoustou faktorů. Je na místě položit si otázku, proč tomu tak je. Z jakého důvodu se těmto skupinám osob nedaří začlenit se do pracovního procesu a uplatnit své kvality na trhu práce? Pro pochopení a osvětlení této problematiky je nutno vymezit a definovat základní pojmy, které se budou prolínat celou touto kapitolou a potažmo také prací.

2.1 Trh práce

Pro trh práce existuje značné množství definic a více, či méně příznačných přirovnání. Zajímavou definici ve své knize³ zmiňuje Božena Buchtová, dle které je „v rámci ekonomiky možno chápat trh práce jako důležitý převodový mechanismus mezi procesy výroby a spotřeby“. Výroba představuje tvorbu statků a spotřeba naopak poptávku, která je výrobními faktory uspokojována. Neodmyslitelnou součástí této definice je také význam práce, kterou chápeme jako záměrné vynakládání výrobního faktoru, který se v průběhu času kupí a ovlivňuje náklady výroby. Za práci pochopitelně náleží odpovídající odměna (mzda), která je základním segmentem vystupujícím na straně poptávky.

S další zajímavou definicí přichází Dagmar Brožová⁴, která přirovnává trh práce a procesy na něm probíhající k trhu „vzácného ekonomického zdroje primárního výrobního faktoru“. Kromě toho také významně poukazuje na roli člověka, který představuje individuálního jedince, jež se může mezi konkurencí uplatnit pouze svými specifickými schopnostmi, nadáním a v neposlední řadě také talentem a cílevědomostí.

Na samotný trh práce můžeme nahlížet ze dvou základních hledisek a to z hlediska makroekonomického a mikroekonomického. V rámci mikroekonomie zkoumáme především chování jednotlivce, který na trhu práce vystupuje a z hlediska makroekonomického bereme v potaz samotný trh práce ve vztahu k dalším trhům (peněžní trh, trh zboží apod.).

Trh práce je ve své podstatě trh jako každý jiný. Nutno podotknout, že i zde platí určitá pravidla a specifika. Místo směny statků za peněžní nebo jiné jednotky se zde střetává

³ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. s. 59.

⁴ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. s. 7.

nabídka pracovní síly ze strany uchazečů o zaměstnání a poptávka po pracovnících, která vychází z potřeb zaměstnavatelů dosadit do své firmy nebo podniku vhodného kandidáta na vymezenou a doposud neobsazenou pozici.

Zde se dostáváme k problematice vnějšího a vnitřního trhu práce. Jestliže ke střetu nabídky a poptávky dochází uvnitř firmy nebo konkrétního podniku, pak hovoříme o vnitřním trhu práce. Je-li tento střet realizován na jiném místě, na kterém vystupují jednotlivci a další firmy, pak se jedná o trh vnější.

2.2 Nezaměstnanost

Aby trh práce správně fungoval, je nezbytná přítomnost určité výše nezaměstnanosti⁵. Nezaměstnanost můžeme chápat jako běžný společenský jev, který je žádoucí v případě, že není dlouhodobě vysoký. Je-li tomu jinak, jde o poměrně palčivý problém, který může mít multidimenzionální dopady na celou škálu skupin i oblastí běžné lidské činnosti.

Za nezaměstnané osoby je možno považovat dle definice ILO⁶ osoby, „které v referenčním období neměly žádné zaměstnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně nehledaly práci, do které by byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů.“⁷ Samotnou nezaměstnanost můžeme charakterizovat jako stav na trhu práce, kdy nejsou křivky nabídky a poptávky v rovnováze. Zjednodušeně řečeno tedy nabídka ze strany uchazečů o zaměstnání převyšuje poptávku firem po nových pracovnících.

Je ovšem nutné uvědomit si, že ne každý, kdo nepracuje je nezaměstnaný. V naší společnost, a kdekoli jinde na světě, pochopitelně existují lidé, kteří buďto po nějaké době ztratili motivaci a chuť hledat si zaměstnání, nebo jim jednoduše vyhovují nastavené podmínky v oblasti sociální politiky a pracovat proto záměrně nechtějí⁸.

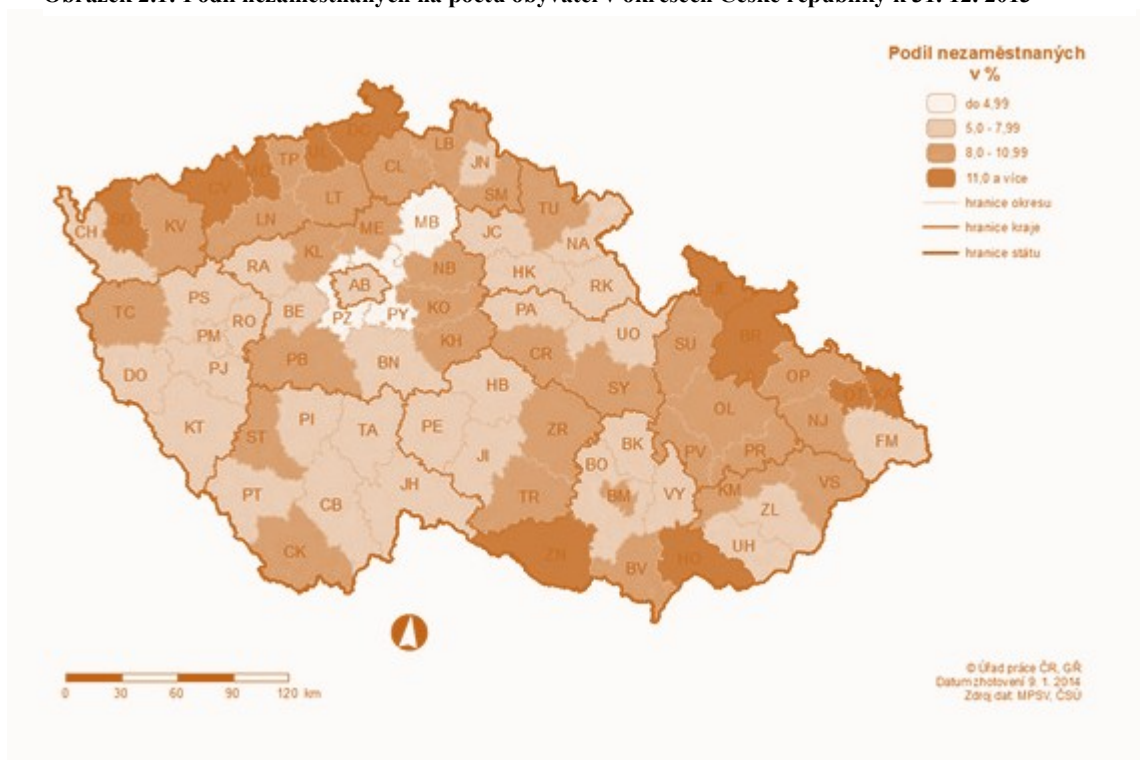
Níže uvedená mapa (Obrázek 2.1) zobrazuje procentní podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel v jednotlivých okresech České republiky na konci roku 2013. Příloha č. 1 pak mapuje vývoj nezaměstnanosti do roku 2014. Statistické údaje o nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji jsou uvedeny v příloze č. 2.

⁶ ILO - Mezinárodní organizace práce v Ženevě, (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Origins and history* [online]. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>)

⁷ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS* [online]. 2014 [cit. 2014-04-09]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020314.docx>

⁸ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 16 – 18.

Obrázek 2.1: Podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel v okresech České republiky k 31. 12. 2013



Zdroj: ÚŘAD PRÁCE ČR. *Podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel v okresech České republiky k 31. 12. 2013* [online]. 2014 [cit. 2014-04-10]. Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/nezamestnanost-v-ceske-republice-za-prosinec-2013-ft2-/ekonomika.aspx?c=A140109_090041_ekonomika_spi

Rozlišujeme několik základních typů nezaměstnanosti:

Nezaměstnanost frikční

Tento typ nezaměstnanosti se na trhu práce vyskytuje v kterémkoli okamžiku a představuje osoby, které se stávají dočasně nezaměstnanými z důvodu opuštění stávajícího pracovního místa a hledání nové pracovní pozice. Často se jedná o osoby, které ihned nepřijmou první nabídku, na kterou narazí, ale snaží se o vyhledání takové nabídky, která jim přinese pokud možno co největší užitek. Proto se tento typ nezaměstnanosti někdy také označuje přívlastkem „vyhledávací“⁹. Rozhodovat mezi jednotlivými nabídkami se uchazeči o zaměstnání mohou buďto na základě mzdového ohodnocení, lokality, ve které je pracovní místo nabídnuto, benefitů, jež jim může potenciální zaměstnavatel nabídnout nebo na základě celé škály dalších aspektů.

⁹ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. s. 107.

Nezaměstnanost strukturální a technologická

U tohoto typu nezaměstnanosti počítáme s délkou jejího trvání do jednoho roku. Jak již samotné označení tohoto typu napovídá, jedná se o nezaměstnanost, která je spojena s nevyhovující strukturou stávajících podniků nebo odvětví. Neefektivní nebo zastaralá odvětví mohou zanikat, což pochopitelně souvisí také se zánikem jednotlivých pracovních míst nebo celých odvětví. U tohoto typu nezaměstnanosti sehrává významnou roli také skutečnost, že lidský kapitál zde v mnohých případech nahrazuje technika¹⁰. V jedněch odvětvích nastává útlum, ale druhá – modernější odvětví se začínají objevovat. Z tohoto důvodu je zde vhodné zmínit také nezanedbatelné náklady na školení pracovníků, kteří přicházejí do nových odvětví bez potřebných zkušeností a znalostí, jež jednoduše na předchozí pracovní pozici nemohli nijak nabýt.

Nezaměstnanost cyklická

Také označení tohoto typu nezaměstnanosti napovídá mnohé o příčinách jejího vzniku. Cyklická nezaměstnanost je standardně spojena s hospodářským cyklem, který ovlivňuje drtivou většinu ekonomických odvětví. Někdy je tento typ nezaměstnanosti označován také za nezaměstnanost z nedostatečné poptávky (demand-deficient unemployment).¹¹ V případě, že je cyklická nezaměstnanost spojená s přírodními cykly, je vhodné označovat ji za nezaměstnanost sezónní, která souvisí např. s útlumem stavebních prací na podzim, nebo úbytkem sezónních prací během roku.

Nezaměstnanost neúplná (nepravá)

Do této skupiny je vhodné zahrnout osoby, které pracují buďto na zkrácený úvazek, vykonávají práci neodpovídající jejich kvalifikaci a schopnostem nebo sdílejí pracovní místo s jiným, zaměstnancem. Zároveň jsou zde zahrnuty také osoby, které nemají stálé pracovní místo, jsou tudíž registrovány mezi nezaměstnanými, ale pracují nelegálně¹².

¹⁰ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. s. 67.

¹¹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 22.

¹² Tamtéž

Skrytá nezaměstnanost

Do této skupiny zahrnujeme osoby, které práci aktivně nehledají a zároveň nejsou registrováni na úřadech práce jako uchazeči o zaměstnání. Spadat zde však mohou také nezaměstnaní, které úřady práce vyřadily ze své evidence z důvodu rekvalifikace, provádění veřejně prospěšných prací nebo jiných aspektů¹³.

Dlouhodobá nezaměstnanost

Posledním typem nezaměstnanosti jsou postiženy osoby, které hledají práci déle, než 12 měsíců. Někde se můžeme také setkat s vyčleňováním osob, které hledají vhodné zaměstnání déle, než 2 roky. Časové vyjádření hraje v tomto případě významnou roli. Na jeho základě totiž můžeme určit poměr frikční a dlouhodobé nezaměstnanosti (Mareš, 1998). Do této skupiny obvykle spadají osoby nebo sociální kategorie, které jsou na trhu práce nějakým způsobem znevýhodněné a z tohoto důvodu obtížně zaměstnatelné. O dlouhodobé nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky informuje příloha č. 3 této práce.

2.2 Skupiny znevýhodněných osob na trhu práce

Po nadefinování základních pojmů, které jsou nezbytné pro osvětlení problematiky znevýhodněných uchazečů o zaměstnání, plynule přecházíme právě k jednotlivým skupinám těchto osob. Každá obtížně zaměstnatelná skupina osob je něčím specifická – ať již to jsou nestandardní podmínky, které při práci potřebuje nebo stupeň vzdělání, či osobnostní předpoklady. V této práci považuji za znevýhodněné skupiny osob tyto:

- mentálně nebo zdravotně handicapované,
- dlouhodobě nezaměstnané,
- osoby nekvalifikované a osoby s nízkým stupněm vzděláním,
- absolventy škol a mladistvé,
- osoby po výkonu trestu,
- osoby s minoritním původem,
- ženy,
- osoby nad 50 let věku.

¹³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 21.

2.3.1 Mentálně nebo psychicky znevýhodnění uchazeči o zaměstnání

Pod pojmem „znevýhodněný uchazeč o zaměstnání“ si řada zaměstnavatelů i laiků v drtivé většině představí právě osobu znevýhodněnou z hlediska mentálního, či zdravotního. Tato domněnka je pochopitelně oprávněná, nikoli však stoprocentně správná. Mentálně nebo zdravotně znevýhodněné osoby netvoří ani zdaleka nejpočetnější skupinu znevýhodněných osob na trhu práce. Na druhou stranu je však nutno zmínit, že se „jedná o nejobtížnější zaměstnatelnou skupinu uchazečů o zaměstnání“ (Šimek, 2010).

Ze strany zaměstnavatelů je zájem o zaměstnání zdravotně, či mentálně znevýhodněných osob poměrně malý. Tyto osoby totiž často potřebují pro výkon své profese specifické podmínky, které se významně odrážejí v nákladech firmy. Ačkoli mohou zaměstnavatelé v rámci aktivní politiky zaměstnanosti¹⁴ uplatňovat na takto znevýhodněného uchazeče určité výhody, vesměs se k jejich zaměstnávání uchylují pouze v krajních případech.

Na konci roku 2013 bylo dle statistik Ministerstva práce a sociálních věcí bez práce 62 789 osob se zdravotním postižením, což představuje přibližně 10,5 % z celkového počtu nezaměstnaných osob v České republice¹⁵. O vývoji výdajů na dávky pro zdravotně postižené informuje příloha č. 4 této práce.

Často je zdravotní nebo mentální handicap osoby kombinován také s nízkým stupněm vzdělání. Nejčastěji tyto osoby navštěvují pouze specializované základní školy nebo školy praktické. Ovšem i zde nalezneme výjimky v podobě handicapovaných osob, které dokončily střední nebo i vysokoškolské vzdělání.

Pokud bychom chtěli vyjádřit podíl zdravotně nebo mentálně handicapovaných osob na trhu práce, odpovídalo by mu procentní vyjádření v hodnotě 10 – 15 %¹⁶. V případě, že bychom chtěli tuto skupinu charakterizovat z hlediska nejčastěji se vyskytujících zdravotních problémů a omezení, pak se jedná o následující tři:

- psychické poruchy a onemocnění,
- kardiovaskulární onemocnění,

¹⁴ Dle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti představuje aktivní politika zaměstnanosti souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.

¹⁵ MPSV. *Nezaměstnanost v prosinci 2013* [online]. 2014 [cit. 2014-04-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/01/2014_01_09_tz_nezamestnanost_prosinec_2013.pdf

¹⁶ ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. s. 23.

- onemocnění páteře a pohybového aparátu.

U takto znevýhodněných osob na trhu práce je možno pozorovat určité patologické jevy, mezi které nejčastěji patří snížené sebevědomí, zhoršené sebehodnocení, pesimismus a negativismus, komunikační bariéry a labilní psychický stav. Bohužel i tyto projevy jsou pro potenciální zaměstnavatele v rámci výběru vhodného uchazeče na danou pozici klíčové a rozhodující.

Další bariérou pro zapojení zdravotně nebo mentálně postižených osob do pracovního procesu je také veřejné mínění a předsudky z něj plynoucí. Bohužel stále se můžeme setkávat s nedostatečným morálním zakotvením, které má za následek skutečnost, že se na takto znevýhodněné osoby část společnosti dívá „skrze prsty“ nebo s údivem, či odporem.

Z tohoto důvodu jsou u těchto osob ze strany úřadů práce i různých občanských iniciativ praktikovány nejrůznější terapie a kurzy, které je mají na budoucí kariéru, ale i obyčejný život náležitě připravit nebo jim vstup do pracovního procesu alespoň co nejvíce usnadnit.

Nutno podotknout, že úspěšnost takto znevýhodněného uchazeče o zaměstnání se zvyšuje úměrně jeho vzdělání. Čím vyšší vzdělání daná osoba má, tím vyšší je pochopitelně její šance na uplatnění v pracovním procesu.

2.3.2 Dlouhodobě nezaměstnaní

Ztráta zaměstnání představuje negativní zážitek, který se může podepsat a zpravidla se také podepisuje jak na samotné psychice daného jedince, tak na vztahu k jeho okolí. Proces ztráty zaměstnání je možno charakterizovat jako čtyřfázový cyklus¹⁷, jehož první fází je fáze šoku. V této fázi si daný jedinec začíná pomalu, ale jistě uvědomovat svou stávající situaci. Začíná se seznamovat s novou rolí nezaměstnaného, registruje všechny výhody a zejména také nevýhody, které tento nový status přináší. Zpravidla začne upadat do jisté apatie, prožívá negativní emoce a postupně se propracovává k pocitu beznaděje.

Tuto fázi střídá fáze optimismu, kdy se nezaměstnaný snaží o nalezení nové pracovní pozice. Postupně však zjišťuje, že takové hledání není ani trochu jednoduché a vyžaduje značné úsilí. Po řadě neúspěšných pokusů, kdy se nezaměstnanému nedaří najít nové zaměstnání, opět následuje fáze deprese, strachu a rezignace. Poslední fází je jakési smíření se

¹⁷ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Zpráva o výzkumu dlouhodobě nezaměstnaných v České republice*. In Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. s. 149-158.

se statusem nezaměstnaného. Osoba začne tuto situaci brát jako životní úděl a práci již dále nehledá.

Jak již bylo zmíněno výše, za dlouhodobě nezaměstnaného považujeme osobu, která je v evidenci úřadu práce vedena déle, než 1 rok. Podle informací Českého statistického úřadu se ve čtvrtém kvartálu roku 2013 počet dlouhodobě nezaměstnaných meziročně snížil takřka o dvanáct tisíc osob. Celkově je v této skupině registrováno na sto padesát tisíc osob, což představuje 42,2 % z celkového počtu registrovaných osob bez práce¹⁸.

Je pochopitelné, že ztrátu práce prožívá každý jedinec jinak. Vždy záleží na jeho osobnostních předpokladech, psychickém stavu, ale i dalších souvisejících faktorech. Postupem času se však v drtivé většině začnou u dlouhodobě nezaměstnané osoby projevovat psychické poruchy, poruchy spánku nebo problémy při navazování kontaktů. Dále je narušeno volní jednání, osoba ztrácí vlastní autonomii i sebedůvěru. Tyto stavy jdou ruku v ruce s frustrací, která může přerůst v dlouhodobou depresi a řadu dalších komplikací, jež mají dopad na soukromý život daného jedince i jeho pozdější pracovní uplatnění. Největší oporou je pro daného člověka v této situaci jeho rodina, přátelé a blízcí.¹⁹ Lze tedy směle tvrdit, že dlouhodobá nezaměstnanost prověřuje psychickou odolnost člověka, kvalitu vztahu, ale i rodinného zázemí.

2.3.3 Osoby s nízkým stupněm vzdělání a nekvalifikované osoby

Osoby s nízkým nebo dokonce žádným stupněm vzdělání jsou další rizikovou skupinou uchazečů o zaměstnání. Bohužel u těchto osob se kombinuje více překážek, které znesnadňují vstup na trh práce. Jednat se může například o nevyhovující rodinné zázemí nebo bezútěšnou, či komplikovanou sociální situaci rodiny, ale i nejrůznější poruchy pozornosti jedince (ADHD, ADD²⁰). Často se u tohoto jedince vyskytují také poruchy učení, mezi které patří například dysgrafie (porucha grafického projevu), dysortografie (porucha pravopisu), dyskalkulie (porucha počítání) nebo dyslexie (porucha čtení)²¹. Ačkoli jsou takto postiženým

¹⁸ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS* [online]. 2014 [cit. 2014-04-10]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020314.docx>

¹⁹ ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. s. 28.

²⁰ ADHD – porucha pozornosti spojená s hyperaktivitou, ADD – porucha pozornosti bez hyperaktivity, MICHALOVÁ, Zdeňka a Ilona PEŠATOVÁ. *Specifické poruchy učení a chování v inkluzivním prostředí základní školy*. s. 41.

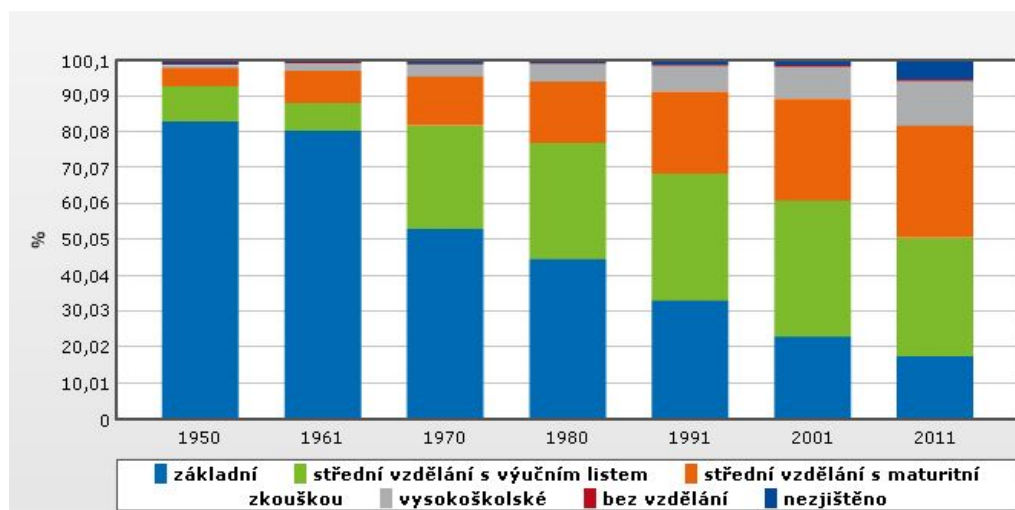
²¹ Tamtéž

jedincům v dnešním školském systému věnovány určité úlevy, k efektivnímu řešení jejich problému to bohužel nijak nepřispívá.

Ze statistik úřadů práce vyplývá, že jedinci s nízkým nebo dokonce žádným vzděláním se často spoléhají zejména na pomoc svého okolí nebo sociální systém, díky kterému mohou čerpat sociální dávky a další druhy podpory.

Dalším důvodem, proč se na úřadech práce hromadí osoby s nedostatečnou nebo žádnou kvalifikací je také skutečnost, že zaměstnavatelé často na místa, která jsou primárně určena osobám se základním vzděláním, požadují vyučené uchazeče. Často totiž trpí předsudky o nízké motivaci a kvalitě této pracovní síly²².

Graf 2.2: Procentuální vyjádření vzdělanosti obyvatelstva v České republice



Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Obyvatelstvo podle dosaženého vzdělání* [online]. 2011 [cit. 2014-04-10]. Dostupné z: http://www.czso.cz/sldb2011/redakce.nsf/i/obyvatelstvo_podle_dosazeneho_vzdelani

Jak můžeme vidět na výše uvedeném grafu (Graf 2.2), který vychází z dat získaných při sčítání lidu, domů a bytů, osob se základním vzděláním rapidně ubývá. Přesto však v evidenci úřadů práce tvoří poměrně významnou skupinu, která se vyznačuje svou obtížnou zaměstnatelností. Nejen nízká kvalifikace, ale zejména absence zkušeností je velkou překážkou pro nalezení vhodného zaměstnání. Kvalita vzdělání proto významnou měrou

²² ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. s. 28.

ovlivňuje schopnost uchazeče uplatnit se na pracovním trhu i jeho konkurenceschopnost²³. Proto se u této obtížně zaměstnatelné skupiny osob jeví jako nejefektivnější forma podpory poskytnutí určitého stupně vzdělání, doškolení nebo vhodně zvolená rekvalifikace²⁴.

2.3.4 Absolventi škol a mladiství

Další obtížně zaměstnatelnou skupinou osob jsou absolventi škol a mladiství uchazeči o zaměstnání. Na celkovém počtu nezaměstnaných osob v České republice se samotní absolventi škol (převážně oborů služeb) na konci roku 2013 podíleli číslem 39 546, což oproti roku 2012 představuje mírný nárůst v počtu 3 426 osob. Pokud bychom chtěli tento počet procentuálně vyjádřit, jedná se o 6,6 % z celkového počtu nezaměstnaných²⁵.

O vzdělanostní struktuře zaměstnané populace 15+ v rámci České republiky informuje příloha č. 5 této práce. Míru nezaměstnanosti absolventů v jednotlivých oborech pak vyjadřuje níže uvedená tabulka 2.1:

Tabulka 2.1: Míra nezaměstnanosti absolventů jednotlivých oborů

Kategorie vzdělání	2009	2010	2011	2012	2013
Střední odborné s výučním listem	12,00%	17,70%	17,10%	15,10%	26,20%
Nižší střední odborné vzdělání	25,30%	32,10%	31,30%	29,20%	35,60%
Střední odborné s MZ a odborným výcvikem	10,50%	17,00%	16,00%	12,40%	19,30%
Nástavbové vzdělání – kategorie	13,10%	21,70%	20,60%	17,60%	29,60%
Střední odborné s MZ	7,80%	10,60%	11,40%	9,00%	14,80%
Gymnaziální vzdělání	2,40%	3,00%	3,20%	3,10%	4,10%
Vyšší odborné vzdělání	6,80%	8,90%	9,40%	7,90%	11,90%

Zdroj: INFORMAČNÍ SYSTÉM O UPLATNĚNÍ STUDENTŮ NA TRHU PRÁCE. *Nezaměstnanost absolventů - skupiny oborů vzdělání* [online]. 2013 [cit. 2014-04-10]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-1-05/Nezamestnanost-absolventu-skupiny-oboru-vzdelani/12>. Vlastní zpracování. 2014

²³ EUROSOP. *Evropská regionální fóra* [online]. 2013 [cit. 2014-04-10]. Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/37/11326-vzdelani_a_trh_prace.pdf

²⁴ ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. s. 26.

²⁵ INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Nezaměstnanost v prosinci 2013* [online]. 2014 [cit. 2014-04-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/01/2014_01_09_tz_nezamestnanost_prosinec_2013.pdf

Také pro tuto rizikovou skupinu osob na trhu práce se jeví jako nejvhodnější řešení vhodný typ rekvalifikace, případně doplnění vyššího stupně vzdělání. Z praxe úřadů práce však vyplývá, že čerství absolventi škol často přicházejí s nereálnými požadavky na mzdové ohodnocení nebo benefity, které jim mohou budoucí zaměstnavatelé nabídnout.

V rámci provádění aktivní politiky zaměstnanosti, která je nedílnou součástí Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je však zaměstnavateli, který přijme absolventa školy do pracovního poměru, poskytován příspěvek na zapracování, což mladým absolventům otevírá nové možnosti uplatnění na trhu práce. Maximální výše příspěvku je stanovena v závislosti na míře nezaměstnanosti, která se v daném okrese vyskytuje a také na počtu zřízených nebo vyhrazených míst zaměstnavatelem.

Konkrétní výše příspěvku, který bude zaměstnavateli poskytnut na jedno zřízené pracovní místo pro absolventa školy, může činit maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství²⁶, a to v případě, že míra nezaměstnanosti v daném okrese překročila průměrnou celostátní míru nezaměstnanosti a jestliže zaměstnavatel zřídil více než deset nových pracovních míst²⁷.

2.3.5 Osoby po výkonu trestu

Osoby vracející se z výkonu trestu představují pro úřady práce další obtížně zaměstnatelnou skupinu, vůči které jsou ze strany zaměstnavatelů prezentovány nejružnější předsudky a negativistické postoje. Úspěšné zaměstnání takto znevýhodněné osoby záleží velkou měrou na tom, jak daný jedinec komunikuje s úřadem práce a v neposlední řadě také na jeho komunikaci se sociálním kurátorem.

Sociálním kurátorem chápeme speciálního pracovníka, který s klientem pracuje ve všech fázích trestního řízení. Jeho role je významná zejména po ukončení výkonu trestu. Kurátor v některých případech doporučuje, poskytuje nebo zprostředkovává právní, psychologickou, ale i sociální pomoc a to zejména osobám, u kterých hrozí sociální vyloučení. Návštěva kurátora po propuštění z vězení pro daného jedince pochopitelně není

²⁶ Průměrná mzda v národním hospodářství - je podíl mzdových prostředků (vč. příplatků za přesčas, odměn, náhrad mzdy atd.) připadající na jednoho zaměstnance za měsíc. Pro rok 2014 činí dle vyhlášky č. 296/2013 Sb. průměrná měsíční mzda 25 942 Kč.

²⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

povinná, nicméně drtivá většina propuštěných jeho služeb využívá z důvodu sociální exkluze²⁸, do které během výkonu svého trestu zpravidla upadají²⁹.

Sociální kurátoři se svými klienty často pracují již během výkonu trestu nebo bezprostředně před termínem jeho vypršení. Mohou tak ovlivňovat kvalifikační profil osoby, přizpůsobit jej nabídce aktuálně volných pracovních míst, navrhnout vhodnou rekvalifikaci nebo přeškolení a to přímo během výkonu trestu. Často mohou odsouzení ve vězení získat základní, ale i vyšší (nejčastěji odborné) vzdělání, které jim může vstup na pracovní trh a začlenění se do společnosti náležitě usnadnit³⁰.

Funkce sociálního kurátora bývá zpravidla součástí sociálního odboru městského nebo obecního úřadu a jeho role je při budoucím uplatnění tohoto uchazeče o zaměstnání klíčová. Je proto důležité, aby osoba po výkonu trestu jeho služeb využila pokud možno, co nejdříve.

Vhodným řešením problematiky takto znevýhodněných uchazečů o zaměstnání je pěstování základních pracovních návyků, zvyšování kvalifikace a odbourání sociální exkluze. Žádoucím řešením jsou také individuální plány, do kterých jsou tyto osoby často ze strany úřadů zařazovány.

2.3.6 Osoby s minoritním původem

Také osoby s minoritním původem patří ke znevýhodněným uchazečům o zaměstnání. Kvůli svému minoritnímu původu se často stávají obětmi předsudků ze strany zaměstnavatelů, ale i samotné společnosti. Bohužel dlouhodobě zakořeněné negativistické postoje neumožňují plné rozvinutí potenciálu, kterým tato skupina uchazečů o zaměstnání oplývá. Proto vznikly na různých místech naší republiky rozmanité iniciativy, které mají za cíl snížit nezaměstnanost osob minoritního původu, jež se dlouhodobě pohybuje ve vysokých číslech.

Jedním z těchto projektů je například projekt "Podpora zaměstnávání Romů v Praze (2013 - 2014)", který úspěšně započal v roce 2013 a pokračovat by měl také během celého roku 2014. Tato iniciativa vychází z evropského operačního programu Praha – Adaptabilita a

²⁸ Sociální exkluze = sociální vyloučení

²⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Sociální kurátor* [online]. 2011 [cit. 2014-04-14]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7193/socialni_kurator.pdf

³⁰ ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. s. 26 – 27.

jeho hlavním cílem je začleňování znevýhodněných osob do pracovního procesu. Dalším z cílů programu je zlepšení postavení pražských Romů na trhu práce a zvýšení počtu dlouhodobě zaměstnaných příslušníků romské komunity na území hlavního města Prahy. Tento program navazuje na program realizovaný v roce 2011 s názvem „Podpora zaměstnávání Romů v Praze“. Do programu se tehdy zaměřilo na 300 Romů a 37 z nich našlo nové zaměstnání.³¹

V Ostravě je v současné době uplatňován integrovaný program nazvaný „Sociální inkluze Ostrava“, který je koncipován až do roku 2020 a řešit by měl tři pilíře (vzdělávání, bydlení a zaměstnání) sociálně vyloučených rodin ze čtyř ostravských obvodů (Moravská Ostrava a Přívoz, Mariánské Hory a Hulváky, Vítkovice, Radvanice a Bartovice). Vybraným rodinám, které by zde měly být zastoupeny číslem 50, bude k podpisu nabídnuta tzv. sociální smlouva, jež představuje příslib pomoci města Ostravy při řešení pracovního uplatnění, vzdělávání nebo bydlení.³²

2.3.7 Ženy

Postavení žen na trhu práce je značně problémové již od 19. století, kdy došlo k jejich masovému nástupu na pracovní trh. Díky zapojení strojů do výroby již nebylo nutno zaměstnávat výlučně a pouze mužskou pracovní sílu, ale do pracovního procesu byly zapojeny také ženy. Pro zaměstnavatele to bylo velmi výhodné. Již v této době totiž byly ženy považovány za levnější pracovní sílu, než muži a to bez ohledu na to, že vykonávaly totožnou práci jako zástupci silnějšího pohlaví.³³

Bohužel tento stereotyp přetrvává také do dnešních dnů. Nastavené modely muže-živitele a ženy-matky stále ještě jakoby odrážely dávnou minulost. Ve společnosti obecně převládá názor, že žena by se měla starat o domácnost, děti a rodinný krb a muž by měl svou rodinu zabezpečit po finanční stránce. Pokud se žena věnuje své práci se stejným nasazením jako muž, často bývá mnohými označována za kariéristku.

³¹ PRAHA FONDY. *Operační program Praha – Adaptabilita* [online]. 2013 [cit. 2014-04-14]. Dostupné z: http://www.prahafondy.eu/cz/oppa/projekty/1504_podpora-zamestnavani-romu-v_regcislo5014.html?support=®cislo=&zadpartner=&obsah=&z-all=&stranka=18

³² STATUTÁRNÍ MĚSTO OSTRAVA – OFICIÁLNÍ PORTÁL. *Program Sociální inkluze Ostrava* [online]. 2013 [cit. 2014-04-14]. Dostupné z: <https://www.ostrava.cz/cs/o-meste/aktualne/kampane/program-socialni-inkluze-ostrava-1>

³³ NEUMANN, Stanislav Kostka. *Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly*. s. 14.

S určitou formou diskriminace se ženy setkávají zejména na trhu práce. Ačkoli aktuálně platné zákony³⁴ výslovně zaměstnavateli zakazují ptát se na skutečnost, zda žena má děti nebo je v brzké době plánuje, v drtivé většině s touto možností zaměstnavatelé počítají a proto – mají-li na výběr – pak dosadí na danou pozici spíše stejně, nebo i méně kvalifikovaného muže, nežli ženu.

Tabulka 2.2: Obecná míra nezaměstnanosti mužů a žen v průběhu let (v %)

rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
nezaměstnanost	14,3	14,3	13,3	14,7	14,5	13,9	12,0	8,5	7,4	9,7	10,2	9,3	9,5
z toho muži	12,3	11,8	11,0	11,5	11,9	11,2	10,1	6,3	5,1	8,8	9,6	7,8	8,5
z toho ženy	16,9	17,4	16,3	18,8	17,8	17,2	14,3	11,3	10,3	10,9	10,9	11,2	10,8

Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Vybrané údaje za Moravskoslezský kraj*. [online]. 2013 [cit. 2014-04-14]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/zamestnanost-xt>. Vlastní zpracování. 2014

Jak můžeme u výše uvedené tabulky (Tabulka 2.2) vidět, obecná míra nezaměstnanosti žen se v průběhu let snižuje. Stále je však vyšší, než u mužů.

S diskriminací na trhu práce se nejčastěji setkávají mladé absolventky škol, u kterých zaměstnavatel předpokládá, že dítě plánují, ženy po mateřské dovolené, kde zaměstnavatel zohledňuje skutečnost, že daná uchazečka o zaměstnání již dítě má a tudíž může v průběhu plnění pracovních povinností žádat o dovolenou v souvislosti s péčí o nemocné dítě a také starší ženy nad 50 let věku, které již zaměstnavatel často nemusí považovat za dosti kvalifikované a schopné přizpůsobit se aktuálním trendům nebo nastaveným pracovním podmínkám.

2.3.8 Osoby nad 50 let věku

Poslední, avšak velmi početnou a neméně důležitou skupinou znevýhodněných osob na trh práce, jsou osoby starší – zpravidla od 50 let výše. V prvním čtvrtletí roku 2013 byli dle Asociace samostatných odborů České republiky³⁵ na úřadech práce zastoupeni uchazeči nad 50 let počtem 161 389, což rozhodně není zanedbatelné číslo.

Tato riziková skupina osob je často vybavena dlouhodobými pracovními návyky, má zažitou pracovní morálku a určitý pracovní rytmus, v drtivé většině bývá vybavena značnými

³⁴ §4 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

³⁵ ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ ČESKÉ REPUBLIKY. *Informace o nezaměstnanosti v ČR k 31. 3. 2013*[online]. 2013 [cit. 2014-04-14]. Dostupné z: <http://www.asocr.cz/addons/102%20RHSD/Informace-o-nezamestnanosti-v-CR-k-31.3.2013.pdf>

zkušenostmi a odbornou kvalifikací. O dosavadní pracovní místo mohli tito lidé přijít vlivem reorganizace podniku, snižování stavů nebo z mnohých dalších příčin. Ovšem do důchodu jim ještě několik let zbývá, a proto je jejich registrace na úřadu práce nevyhnutelná.

Nejsložitější situace je tradičně u osob nad 50 let, které celý život pracovaly v jedné profesi nebo u jednoho zaměstnavatele. Pro ně může být ztráta takové klíčové jistoty, jakou stálé a dlouhodobé zaměstnání bezpochyby je, zdrcující a obtížnou životní zkouškou. Ze strany zaměstnavatelů se tito uchazeči o zaměstnání často setkávají s předsudky, které se týkají jejich špatné adaptability, horšího učení se novým věcem nebo obav, že padesátníci nezvládnou držet krok s aktuálním technologickým vývojem společnosti. Zaměstnavatelé, kteří zvažují, zda staršího uchazeče o zaměstnání začlenit do svého týmu, mohou také poukazovat na nedostatečné jazykové schopnosti nebo přítomnost mnohých zdravotních problémů, které jsou s vyšším věkem neodmyslitelně spojeny.

Značná část těchto obav a předsudků však často bývá zbytečná a neoprávněná. Navíc tito lidé – vybaveni mnohými a dlouholetými zkušenostmi – mohou do firmy vnést spoustu nového. Největší předností této skupiny uchazečů o zaměstnání je kromě zkušeností bezpochyby také jejich spolehlivost, zodpovědnost a loajalita. Ve spojení s mladšími kolegy mohou v rámci podniku vytvořit výkonný tandem, který povede k dlouhodobé prosperitě a spokojenosti na obou stranách.

Ze strany úřadů práce je podpora zaměstnatelnosti této skupiny prováděna prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, mezi které patří například rekvalifikační kurzy, individuální poradenství, ale i nejrozumnější příspěvky pro zřízení účelných pracovních míst, která mohou obsadit právě lidé z této skupiny uchazečů. Třeba takový měsíční příspěvek pro zaměstnavatele, který přijme uchazeče ve věku nad 55 let, se může vyšplhat až na 24 tisíc Kč³⁶.

³⁶ BUSINESS INFO. *Lidé nad 50 let mohou být pro firmu přínosem* [online]. 2013 [cit. 2014-04-14]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/lide-nad-50-let-mohou-byt-pro-firmu-prinosem-48407.html>

3 Uplatnění znevýhodněných osob na trhu práce

Cílem této kapitoly je vymezení a charakteristika základních nástrojů a programů státní politiky zaměstnanosti, jakožto i seznámení se s projekty vycházejícími z evropské iniciativy, které mají za cíl usnadnit znevýhodněným uchazečům o zaměstnání vstup na trh práce a jejich budoucí uplatnění.

Nutno podotknout, že státní politiku zaměstnanosti můžeme dělit na dvě dílčí části a to na politiku aktivní a pasivní. Aktivní politice je věnována kapitola 3.1, pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje 1. systém pojištění v nezaměstnanosti, jenž představuje podporu v nezaměstnanosti a 2. systém státní pomoci v nezaměstnanosti, který zahrnuje vyplácení podpor (sociálních dávek). Vyplácení těchto dávek je časově omezeno.³⁷

Podpora v nezaměstnanosti je vázána věkem, výší poslední vyplácené mzdy, případně výší odstupného, pokud bylo v rámci posledního zaměstnání vyplaceno. Konkrétní podmínky pro poskytnutí této peněžní výpomoci upravuje Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve III. hlavě (podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci) od §39 výše.

Naopak dávky sociální pomoci jsou vypláceny pouze sociálně potřebným. O tom, zda bude některá z dávek sociální pomoci dané osobě vyplacena, rozhoduje pověřený obecní úřad obce s rozšířenou působností³⁸.

3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v ČR

Jak již bylo v předchozí kapitole zmíněno, pod pojmem aktivní politika zaměstnanosti je možno představit si souhrn nejrůznějších nástrojů a opatření, jejichž hlavním cílem je zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je v rámci České republiky realizována Ministerstvem práce a sociálních věcí, stejně jako samotnými úřady práce nacházejícími se v jednotlivých okresech. Právní zakotvení politiky zaměstnanosti nalezneme v Zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

³⁷ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. s. 133.

³⁸ MPSV. *Otázky a odpovědi k zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a k zákonu č. 109/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o sociálních službách* [online]. 2007 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2974/otazky_odpovedi_22-rev.pdf

V roce 2013 činily výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti 5 435 869 000 Kč. Dle aktuálních odhadů by však měl objem vynaložených finančních prostředků pro rok 2014 výrazně vzrůst³⁹.

V níže uvedené tabulce (Tabulka 3.1) můžeme vidět objem absolutních výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti dle jednotlivých regionů České republiky v průběhu let 2004 až 2012.

Tabulka 3.1: Absolutní výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)

Kraj/rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Hl. m. Praha	30 768	41 102	98 623	233 945	219 374	56 790	51 329	55 349	43 497
Středočeský	184 763	185 378	293 118	320 179	271 238	314 451	512 891	297 535	174 388
Jihočeský	155 115	149 335	236 741	213 962	186 790	232 592	372 703	166 811	104 929
Plzeňský	86 873	94 373	141 643	142 508	119 009	120 764	231 958	172 776	93 139
Karlovarský	78 082	83 523	108 016	115 364	102 435	123 895	190 047	116 044	77 250
Ústecký	664 786	669 464	734 185	792 321	614 628	585 921	828 848	623 065	341 542
Liberecký	105 754	102 863	141 099	167 736	135 258	200 648	342 490	213 081	145 068
Královéhradecký	101 721	108 207	135 571	152 153	134 862	176 714	233 979	151 494	112 280
Pardubický	156 867	154 482	193 310	207 752	155 384	183 451	294 118	171 667	110 998
Vysočina	169 582	159 299	200 773	205 384	158 455	217 537	315 375	181 189	110 106
Jihomoravský	369 070	426 700	420 651	443 454	485 809	511 155	694 505	431 650	249 424
Olomoucký	249 472	256 467	315 856	299 174	339 216	317 139	416 476	247 554	203 316
Zlínský	137 964	154 208	212 996	236 819	177 309	260 721	397 443	212 706	149 779
Moravskoslezský	537 144	582 545	623 321	650 445	538 617	546 461	782 389	479 934	267 152
Celkem ČR	3 027 959	3 167 944	3 855 901	4 181 197	3 638 384	3 848 238	5 664 551	3 520 856	2 182 869

Zdroj: DV MONITOR. *Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti - Regiony ČR* [online]. 2012 [cit. 2014-04-23].

Dostupné z: <http://www.dvmonitor.cz/system-indikatoru/ii-vstupy/ii-3-statni-vydaje-na-podporu-dalsiho-vzdelavani/431-ii-3-3-vydaje-na-aktivni-politiku-zamestnanosti-regiony-cr>. Vlastní zpracování. 2014

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky pro zaměstnavatele,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- aktivizační pracovní příležitosti,
- nejrozumnější druhy finančních příspěvků,
- chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny.⁴⁰

³⁹ MPSV. *Ukazatele kapitoly 313 Ministerstvo práce a sociálních věcí pro rok 2013* [online]. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/15079/Rozpocet_2013_final.pdf

Kromě těchto nástrojů je součástí státní politiky zaměstnanosti také poradenství a nejrůznější druhy programů cílených na určité skupiny znevýhodněných uchazečů o zaměstnání. Příloha č. 6 této práce mapuje strukturu nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které byly v rámci České republiky aplikovány v roce 2012 a 2013.

3.1.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace je ze strany zaměstnavatelů, úřadů práce i samotných uchazečů o zaměstnání stále považována za nejefektivnější nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Díky rekvalifikaci totiž může uchazeč o zaměstnání prohloubit své stávající znalosti a dovednosti nebo se naučit zcela nové disciplíně a tím se pružně přizpůsobovat trhu práce a požadavkům ze strany zaměstnavatelů.

Za úspěšného účastníka rekvalifikace lze považovat osobu, kterou se podaří znovu zaměstnat do 12 měsíců od ztráty posledního zaměstnání⁴¹. V roce 2013 prošlo některým z rekvalifikačních kurzů úřadů práce 41 438 osob, což oproti roku 2012 představuje mírný nárůst.⁴² Tento způsob podpory se v roce 2013 stal nejčastěji využívaným zejména u dlouhodobě nezaměstnaných, kteří byli zařazeni do individuálního akčního plánu⁴³.

Během roku 2013 poskytly zájemcům o prohloubení vzdělání či změnu profese jednotlivé pobočky úřadů práce v ČR celkem 301 385 000 Kč, z čehož byla značná část financována také prostředky z Evropského sociálního fondu (ESF). Úspěšnost absolventů rekvalifikací činila v uplynulém roce takřka 60%⁴⁴.

⁴⁰ ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. s. 54.

⁴¹ ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. s. 55.

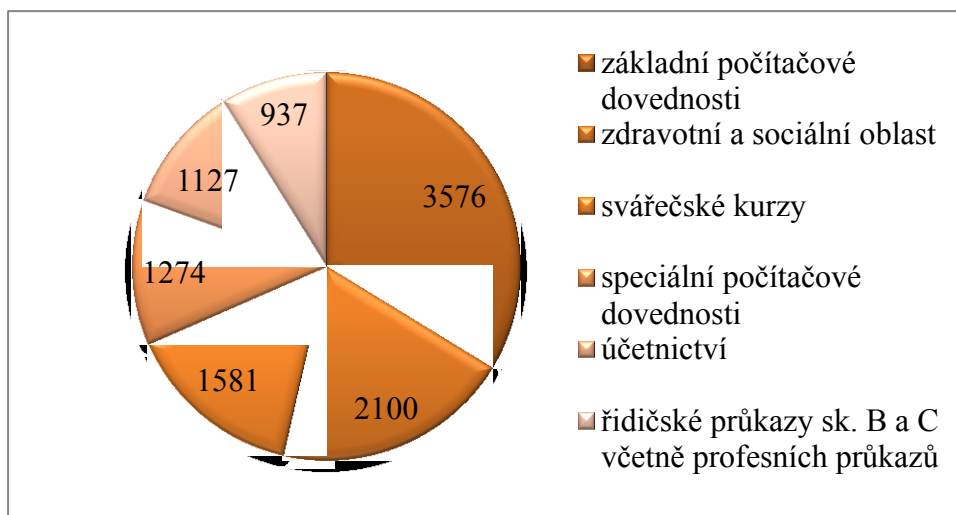
⁴² MPSV. *Zpráva o činnosti Úřadu práce České republiky za rok 2013* [online]. 17. 3. 2014 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/17668/cinnost_UP_2013.pdf

⁴³ Úřady práce do individuálního akčního plánu (IAP) zařazují uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v jejich evidenci déle, než 5 měsíců.

⁴⁴ INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Loni prošlo rekvalifikací více než 41 tisíc lidí* [online]. 20. 1. 2014 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/01/2014_01_20_tz_rekvalifikace_2013.pdf

Níže uvedený graf (Graf 3.1) informuje o nejoblíbenějších rekvalifikačních kurzech a počtu jejich účastníků v roce 2013.

Graf 3.1: Nejoblíbenější rekvalifikační kurzy roku 2013 a počet účastníků (v tis.)



Zdroj dat: MPSV. *Úřad práce pomáhá krajům i obcím* [online]. 16. 9. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16246>. Vlastní zpracování. 2014

3.1.2 Investiční pobídky pro zaměstnavatele

Investiční pobídka je dalším z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jenž má za cíl u zaměstnavatele podpořit vytvoření nových pracovních míst nebo rekvalifikaci a školení stávajících pracovníků. Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst nebo pro financování školení, či rekvalifikace může být poskytnuta pouze tomu zaměstnavateli, „který se zaslouží o vytvoření nových pracovních míst v územní oblasti, kde je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v celé České republice“.⁴⁵

Novela zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, která nabyla účinnost 12. července 2012 však říká, že kromě výše uvedené podpory, mohou zaměstnavatelé nově také čerpat hmotnou podporu na kapitálovou investici až do výše 5 % nákladů. Této podpory

⁴⁵ Zákon č. 435/2004 Sb. Hlava III – Investiční pobídky

mohou využívat pouze zaměstnavatelé působící ve zpracovatelském průmyslu nebo v technologických centrech⁴⁶.

Dle informací a statistik úřadů práce byla v 1. pololetí roku 2013 poskytnuta větší investiční pobídka investorovi z Moravskoslezského kraje, která činila 756,95 tisíc korun. Celých 275,0 tisíc korun bylo poskytnuto na podporu nových pracovních míst a 481,95 tisíc korun pak na podporu rekvalifikace nebo školení zaměstnanců.

3.1.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (VPP) představují krátkodobá pracovní místa, která jsou nejčastěji obsazována obtížně umístitelnými uchazeči o zaměstnání. Nejčastěji jsou na tyto pozice dosazováni lidé s nízkou nebo dokonce žádnou kvalifikací, dlouhodobě nezaměstnaní, starší osoby nebo osoby ze socio-kulturně znevýhodněných oblastí⁴⁷. Často tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti představuje způsob, jak vyplnit období předcházející uplatnění se těchto osob na trhu práce.

Veřejně prospěšné práce mohou být vykonávány až po dobu jednoho roku. Nejčastěji zahrnují údržbu veřejných budov a komunikací, opravy veřejného majetku, pomoc při živelných nebo jiných katastrofách nebo jiné činnosti, pro které nemají dané obce vlastní personální kapacitu. Do budoucna by měly osoby vykonávající veřejně prospěšné práce vypomáhat také ve státních firmách, které plánují pojmout na 15 000 osob⁴⁸.

Tento nástroj slouží kromě jiného také k udržení pracovních návyků uchazečů, případně k jejich obnově a také motivaci k práci. Za výkon veřejně prospěšných prací je poskytována finanční odměna, která činí maximálně 11 000 Kč po dobu 12 měsíců. K 30. 6. 2013 bylo v rámci České republiky vytvořeno 19 783 veřejně prospěšných míst, což oproti roku 2012 představuje takřka trojnásobný nárůst. Na zřízení těchto míst a následné vyplacení finančních odměn bylo v minulém roce vynaloženo 496 282 Kč.⁴⁹

⁴⁶CZECHINVEST. *Investiční pobídky* [online]. 2014 [cit. 2013-04-23]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/investicni-pobidky-nove>

⁴⁷ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. s. 56.

⁴⁸MPSV. *Úřad práce pomáhá krajům i obcím* [online]. 16. 9. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16246>.

⁴⁹INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2013* [online]. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013p1/anal2013p1.pdf

3.1.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) vytváří zaměstnavatel po dohodě s příslušným úřadem práce a obsazuje je výlučně uchazeči o zaměstnání, které nelze zaměstnat jiným způsobem. Za společensky účelné pracovní místo však můžeme považovat také místo zřízené samotným uchazečem registrovaným na příslušném úřadu práce, které mu má sloužit výlučně k výkonu samostatné výdělečné činnosti⁵⁰. Zaměstnavatelé, kteří společensky účelné pracovní místo vytvoří a obsadí jej obtížně umístitelným uchazečem o zaměstnání, mohou od úřadu práce čerpat příspěvek v maximální výši 15 000 Kč a to po dobu následujících 12 měsíců. Musí však prokázat bezdlužnost svého podniku nebo firmy⁵¹.

V roce 2013 bylo zaměstnavateli zřízeno celkem 289 společensky účelných pracovních míst. Uchazeči o zaměstnání požádali o podporu z ÚP v rámci dalších 423 takovýchto míst a celkem jich na území České republiky společně s přičiněním Evropské unie vzniklo 12 325, což je o takřka 4 000 více, než tomu bylo v roce 2012.⁵²

3.1.5 Aktivizační pracovní příležitosti

Aktivizační pracovní příležitosti představují další z nástrojů APZ, který je specifický hned z několika hledisek. Jedná se zpravidla o umístění uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci úřadů práce po dobu delší, než 12 měsíců. Pokud se tento dlouhodobě nezaměstnaný navíc ještě nachází v hmotné nouzi nebo jiné tíživé situaci vyžadující operativní řešení, je aktivizační příležitost vhodným nástrojem podpory⁵³.

Ve své podstatě jde o uměle vytvořené pracovní místo, v rámci kterého si může uchazeč přivydělat až polovinu minimální mzdy. To během 40 odpracovaných hodin měsíčně. Velkou výhodou tohoto nástroje je skutečnost, že ačkoli si daná osoba tímto způsobem přivydělává, stále je vedena v evidenci nezaměstnaných a čeká na vhodnější pracovní pozici.

⁵⁰ ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. s. 58.

⁵¹ MPSV. *Úřad práce pomáhá krajům i obcím* [online]. 16. 9. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16246>

⁵² INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2013* [online]. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013p1/anal2013p1.pdf

⁵³ INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Strategie realizace aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2014* [online]. 13. 3. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>

Zřizovatelem míst splňujících podmínky aktivizační pracovní příležitosti mohou být obce, regionální spolky nebo sdružení⁵⁴.

3.1.6 Chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny

Jednou z nejobtížněji umístitelných osob na trhu práce jsou právě osoby se zdravotním nebo mentálním znevýhodněním. Proto je v rámci aktivní politiky zaměstnanosti realizováno hned několik aktivit, které mají usnadnit zaměstnávání této skupiny osob. Chráněné pracovní místo může vytvořit zaměstnavatel a to po dohodě s příslušným úřadem práce. Aby na takto vytvořené místo mohl čerpat příspěvek, musí být provozováno alespoň po dobu 2 let od data uzavření smlouvy mezi zaměstnavatelem a úřadem práce.

Zaměstnavatel však může zřídit také chráněnou pracovní dílnu, ve které zaměstná alespoň 60% osob se zdravotním postižením a vytvoří pro ně specifické podmínky pro výkon povolání. Také chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu alespoň 2 let, od data, kdy spolu zaměstnavatel a úřad práce uzavřeli příslušnou dohodu, na základě které je možno čerpat příspěvek.

S chráněnými pracovními místy a dílnami je také spojeno plnění povinného podílu, který musí dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, brát v potaz zaměstnavatel zaměstnávající ve svém podniku více, než 25 osob. Buďto musí zaměstnat alespoň 4 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, nebo bude odebírat výrobky od chráněných pracovních dílen, případně těmto dílnám zadávat pravidelné zakázky, čímž povinný podíl také splní⁵⁵.

V roce 2013 bylo zřízeno celkem 1 259 chráněných pracovních míst, která byla podpořena příspěvkem ve výši 18 634 Kč. Oproti roku 2012 počet chráněných pracovních míst poklesl zhruba o 600⁵⁶.

⁵⁴ MPSV. *Úřad práce pomáhá krajům i obcím* [online]. 16. 9. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16246>

⁵⁵ LIBEROVÁ, Eva. *Možnosti pracovního uplatnění mladých lidí se zdravotním znevýhodněním: teorie a praxe*. s. 98.

⁵⁶ INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2013* [online]. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013p1/anal2013p1.pdf

3.1.7 Finanční příspěvky

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti jsou zaměstnavatelé motivováni celou škálou příspěvků, jejichž primárním cílem je začlenit do pracovního procesu znevýhodněné uchazeče o zaměstnání.

Jedním z těchto příspěvků je například příspěvek na zapracování, který je v našich podmínkách aplikován od roku 2004. Příspěvek může být vyplacen zaměstnavateli, který zaměstná uchazeče o zaměstnání, jemuž byla z úřadu práce věnována zvýšená pozornost. Příspěvek je poskytován maximálně po dobu 3 měsíců a jeho výše může dosáhnout nanejvýš poloviny minimální mzdy⁵⁷.

Dalším příspěvkem je příspěvek překlenovací, který má za cíl uhradit provozní náklady, které vznikly při začátku podnikání osoby samostatně výdělečně činné. Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, může být překlenovací příspěvek ze strany úřadu práce poskytnut na základě dohody „osobě samostatně výdělečně činné (OSVČ), která přestala být uchazečem o zaměstnání a které úřad práce poskytl příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa“. Příspěvek je možno poskytovat maximálně po dobu 5 měsíců a jeho výše činí maximálně 0,25 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1., až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku⁵⁸.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout takovému zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu tedy nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, kterou mají uvedenou v rámci pracovní smlouvy. Příspěvek může být poskytován na částečnou úhradu mzdy daného pracovníka maximálně po dobu 6 měsíců a jeho výše může dosahovat nanejvýš poloviny minimální mzdy⁵⁹.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne vytvořit chráněná pracovní místa a zaměstná zde alespoň 50 % osob se zdravotním postižením, může čerpat příspěvek na podporu zaměstnávání OZP. Příspěvek může až ze 75 % pokrýt skutečné náklady na mzdy nebo platy

⁵⁷ ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. s. 60.

⁵⁸ MPSV. *Překlenovací příspěvek podporuje uchazeče o zaměstnání v začátcích jejich podnikání* [online]. 23. 2. 2011 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10414>

⁵⁹ PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY. *Podpora zaměstnanosti* [online]. 19. 12. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/portal/podnikani/situace/243/253/4937.html>

daného zaměstnance se statutem OZP. Maximální výše tohoto příspěvku však činí 8 000 Kč. Po 12 měsících může zaměstnavatel požádat o zvýšení tohoto příspěvku nanejvýš o 2 000 Kč na osobu. O tom, zda bude příspěvek poskytnut, případně navýšen rozhoduje Úřad práce⁶⁰.

A se zřízením chráněných pracovních míst (CHPM) také úzce souvisí Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM. Zaměstnavatel může tento druh příspěvku čerpat po uplynutí 12 měsíců ode dne vymezení nebo obsazení zřízeného chráněného pracovního místa. Maximální výše příspěvku na jedno pracovní místo činí 48 000 Kč za rok⁶¹.

3.2 Vybrané regionální programy podpory znevýhodněných osob na trhu práce

Programů podporujících zaměstnatelnost znevýhodněných skupin osob, které na území ostravského regionu aktuálně probíhají, je na několik desítek. Pro účely této práce jsem se proto snažila vybrat takové programy, které jsou zaměřeny vždy na konkrétní skupinu znevýhodněných uchazečů o zaměstnání vymezenou v úvodní kapitole.

Program sociální inkluze Ostrava

3. etapa specifického projektu s názvem Sociální inkluze Ostrava je koncipována až do roku 2020. Zaměřena je zejména na osoby ohrožené sociálním vyloučením ze čtyř ostravských obvodů: Moravská Ostrava a Přívoz, Mariánské Hory a Hulváky, Vítkovice, Radvanice a Bartovice. V rámci tohoto projektu budou řešeny tři základní pilíře, které se v dlouhodobém konceptu vzájemně prolínají. Jedná se o oblast bydlení, vzdělávání a zaměstnání. Projekt má přispět k lepšímu vzájemnému soužití všech občanů města Ostravy.

Do programu bude zapojeno 50 rodin, které mají bydliště v tzv. sociálně vyloučené lokalitě. V současné době jsou tyto rodiny zastoupeny číslem 20.⁶² Každý, kdo má ve svém okolí rodinu ohroženou sociální exkluzí se může do projektu zapojit jako patron a rodinu tímto způsobem doporučit. S vybranými rodinami bude následně uzavřena sociální smlouva,

⁶⁰ INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Strategie realizace aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2014* [online]. 13. 3. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>

⁶¹ Tamtéž

⁶² STATUTÁRNÍ MĚSTO OSTRAVA. *Program Sociální inkluze Ostrava* [online]. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <https://www.ostrava.cz/cs/o-meste/aktualne/kampane/program-socialni-inkluze-ostrava-1>

kteřá je určitým druhem příslibu pomoci města Ostravy při řešení bydlení, vzdělávání nebo hledání vhodného zaměstnání.⁶³

Projekt Žena a život

Jak lze již ze samotného názvu projektu vypořozovat, jedná se o způsob podpory žen na trhu práce. Projekt započal 1. května roku 2012 a ukončen by měl být 30. listopadu roku 2014. Jeho hlavním cílem je snížení počtu nezaměstnaných žen v regionu Ostrava, za což může v drtivé většině právě genderová diskriminace a dělba práce v rodině založená na sociálních stereotypech. Celkem by se do projektu mělo zapojit 120 dlouhodobě nezaměstnaných uchazeček registrovaných na úřadu práce, které by po absolvování projektu měly najít nové zaměstnání. Tyto uchazečky vyberou speciálně proškolené pracovnice úřadu práce v Ostravě, které jsou v projektu zastoupeny číslem 30.

V rámci projektu Žena a život bude uplatňován inovativní přístup s názvem Profil silných stránek⁶⁴, díky kterému si ženy uvědomí své silné stránky a získají zdravé sebevědomí nezbytné pro nalezení vhodného zaměstnání. S touto metodikou se následně naučí pracovat také třicet vybraných pracovnic úřadu práce, které ji budou využívat do budoucna. Na projekt bylo vyčleněno celkem 6 323 740 Kč⁶⁵.

Projekt Podpora ZP osob s využitím inovativního modelu pomoci

Tento projekt aplikuje do praxe inovativní model pracovní rehabilitace využívaný převážně ve Velké Británii⁶⁶. Projekt je primárně určen osobám zdravotně znevýhodněným, jejichž uplatnění na trhu práce není ani trochu jednoduché. V rámci projektu budou pravidelně pořádány nejrůznější druhy kurzů zaměřených na osobní rozvoj a komunikaci, která je pro získání nového zaměstnání klíčovým parametrem. Kurzy jsou zcela zdarma a jejich první pilotní ověření bude probíhat během měsíců června a července roku 2014.

Kromě kurzů, jež mají u zúčastněných za cíl zdokonalit jejich „soft skills“ neboli měkké dovednosti, mezi které patří nejen výše zmíněné komunikační dovednosti, ale také

⁶³ STATUTÁRNÍ MĚSTO OSTRAVA. *Program Sociální inkluze Ostrava* [online]. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <https://www.ostrava.cz/cs/o-meste/aktualne/kampane/program-socialni-inkluze-ostrava-1>

⁶⁴ ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI. *O projektu Žena a život* [online]. 2011 [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.rovne-prilezitosti.cz/zena-zivot.html>

⁶⁵ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Žena a život* [online]. 29. 10. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/zena-a-zivot>

⁶⁶ VOZKA. *Podpora vstupu zdravotně znevýhodněných na trh práce* [online]. 27. 5. 2013 [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.vozka.org/aktuality/vzdelavani/podpora-vstupu-zdravotne-znevychodnenych-na-trh-prace-185cz>

sebereflexe, zdravý stupeň sebevědomí, schopnost zvládat konflikty a odolávat stresu, budou v rámci projektu pořádány také nejrozličnější druhy rekvalifikačních kurzů. Ty budou probíhat na podzim roku 2014 a zúčastnit se jich může každý, kdo se prokáže trvalým bydlištěm na území města Ostravy a statutem zdravotně znevýhodněného občana.

Projekt Absolventi a praxe

Mladí lidé po opuštění školních lavic často pro úřady práce představují poměrně tvrdý oříšek. Nejen, že v drtivé většině nemají potřebnou praxi, ale často také disponují přehnanými nároky týkající se platového ohodnocení. Právě nedostatečná nebo dokonce žádná praxe je překážkou, kterou by měl odstranit projekt Absolventi a praxe. Realizační období projektu bylo stanoveno v termínu od 1. května 2011 do 30. dubna 2014 a během této doby se do něj zapojilo 375 mladých lidí registrovaných na úřadech práce. Cílovou skupinou byly zejména osoby do 25 let s ukončeným úplným středním vzděláním s maturitou, případně vyšším, které nedisponovaly praxí v délce alespoň 12 měsíců. Dále byl projekt cílen také na vysokoškoláky do 30 let, jimž praxe taktéž často scházela.

Účastníci projektu získávali cennou praxi u konkrétních zaměstnavatelů a kromě toho se také mohli zúčastnit řady specifických kurzů zaměřených na jejich osobnostní rozvoj, motivaci a komunikační dovednosti. Realizátorem projektu byl úřad práce České republiky a částka, která jej měla profinancovat, se vyšplhala na 136 112 900 Kč⁶⁷.

Projekt Nová Šance pro osoby opouštějící vězení

Projekt Nová Šance pro osoby opouštějící vězení započal 1. ledna roku 2013 a úspěšně by měl pokračovat až do 31. května roku 2015. Je jediným projektem zaměřeným na osoby po výkonu trestu realizovaným na území Moravskoslezského kraje. Dalším specifickým je skutečnost, že jeho realizace bude částečně probíhat v ostravském azylovém domě, ve kterém se takto znevýhodněné osoby často setkávají. Do projektu bude zapojeno několik desítek osob po propuštění z vězení, zejména pak mužů nad 18 let věku⁶⁸.

Jedním z výstupů projektu bude praktický manuál sestávající ze zkušeností jednotlivých účastníků, který může do budoucna pomoci stejně znevýhodněným uchazečům o zaměstnání. Účastníci projektu budou navíc působit v tzv. cvičných dílnách, které mají za

⁶⁷ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Nová Šance pro osoby opouštějící vězení* [online]. 29. 10. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/absolventi-a-praxe>

⁶⁸ OBČANSKÉ SDRUŽENÍ NOVÁ ŠANCE. *Projekt OP LZZ* [online]. 10. 1. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.koblov.cz/projekt-op-lzz.html>

úkol nastartovat, případně obnovit jejich pracovní návyky a usnadnit jim tak vstup na trh práce. V rámci cvičné dílny bude kombinována pracovní zkušenost společně s klasickou pracovní dobou, hodnocení úspěchů i neúspěchů a samozřejmě také vyšperkování komunikačních dovedností s ostatními účastníky i nadřízenými. Celkem by mělo být tímto způsobem podpořeno 85 osob, pro které je vyčleněno celkem 2 415 149,80 Kč⁶⁹.

Projekt S námi na trh práce

Tento projekt je zaměřen na dvě cílové skupiny, kterými jsou osoby bez potřebné kvalifikace a osoby nad 50 let věku. Realizován by měl být v období od 1. dubna 2013, až do 31. března 2015. U vymezených cílových skupin, které jsou na trhu práce znevýhodněny hned z několika důvodů, bude v rámci komplexního poradenství posilována pracovní, sociální a společenská integrace.

Minimálně by se do projektu mělo zapojit 24 osob, které následně obdrží individuální plán s nabídkou nejrůznějších aktivit a kurzů, jež jim mohou usnadnit vstup na pracovní trh. Následovat budou rozmanité formy vzdělávání a rekvalifikační kurzy, kterých se mohou vybrané osoby bezplatně zúčastnit. Kromě toho bude případným zájemcům poskytnuta psychologická podpora a zhodnocení jejich pracovního potenciálu.

Výsledkem by mělo být vytvoření minimálně 6 nových pracovních míst a příprava účastníků na nové zaměstnání, jakožto i komunikace s potenciálními zaměstnavateli, případné zajištění dotovaných míst. Na projekt je vyčleněno celkem 3 687 025,64 Kč⁷⁰.

⁶⁹ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Absolventi a praxe* [online]. 9. 10. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/nova-sance-pro-osoby-opoustejici-vezeni>

⁷⁰ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *S námi na trh práce* [online]. 4. 3. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/s-nami-na-trh-prace>

3.3 Evropská podpora znevýhodněných uchazečů o zaměstnání

Všechny výše zmíněné projekty a stovky dalších projektů realizovaných na celém území České republiky jsou v drtivé většině financovány ze specifických operačních programů a fondů Evropské unie. V rámci politiky hospodářské a solidární soudržnosti se snaží Evropská unie vytvářet maximum nových pracovních míst a podporovat aktivity, které s tímto trendem souvisejí. Více, než třetina rozpočtu Evropské unie je věnována právě na vyrovnávání ekonomických a sociálních rozdílů mezi jednotlivými regiony a státy EU⁷¹.

Pro léta 2007 až 2013 bylo vytvořeno celkem 26 operačních programů, které jsou rozděleny na programy regionální, tematické, programy pro Prahu a programy spadající pod cíl Evropské územní spolupráce⁷². O dotace z jednotlivých programů mohou žádat jak samotné obce, tak nejrůznější druhy institucí, jakožto i podnikatelé nebo neziskové organizace.

Programové období roku 2014 až 2020 přinese spoustu změn. Mimo to také několik nových operačních programů (například Operační program Zaměstnanost, Program rozvoje venkova nebo Operační program Rybářství). Objem finančních prostředků, které jsou vyčleněny pro jednotlivé programy České republiky, doposud ještě není přesně stanoven. Spekuluje se však o částce 20,5 mld. €, která bude do budoucna upřesněna⁷³.

Pro potřeby této práce jsem vyčlenila tři základní operační programy, které sice spadají do programového období let 2007 – 2013, nicméně z jejich prostředků je v současnosti financováno spousta regionálních i celorepublikových projektů podporujících zaměstnanost a zaměstnatelnost znevýhodněných skupin osob na trhu práce. Mezi tyto programy patří:

- operační program Lidské zdroje a zaměstnanost,
- operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost,
- operační program Praha – adaptabilita.

⁷¹ STRUKTURÁLNÍ FONDY. *Regionální politika EU* [online]. 23. 2. 2009 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2004-2006/Historie-regionalni-politiky-EU-v-Ceske-republice/Regionalni-politika-EU-2004-2006>

⁷² STRUKTURÁLNÍ FONDY. *Fondy EU* [online]. [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU>

⁷³ STRUKTURÁLNÍ FONDY. *Podklad pro přípravu Dohody o partnerství pro programové období 2014-2020* [online]. 2012 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/4b246b81-e528-4374-8043-dd795e291ff2/Podklad-pro-Dohodu-o-partnerstvi.pdf>

3.3.1 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Jak již samotný název operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) napovídá, jedná se o program, z jehož prostředků je financováno drtivé množství projektů sloužících k podpoře zaměstnanosti v regionech Evropské unie. Nezaměstnanost je v rámci tohoto projektu snižována uplatňováním aktivní politiky na trhu práce, jakožto i začleňováním sociálně vyloučených obyvatel nebo prostřednictvím profesního vzdělávání⁷⁴.

Operační program obsahuje celkem 5 prioritních os (+ technickou pomoc), které jej rozdělují na logické celky a vymezují tak oblasti podpor, jenž mohou být z vyčleněných prostředků financovány. Tyto prioritní osy jsou následující:

- adaptabilita,
- aktivní politika trhu práce,
- sociální integrace a rovné příležitosti,
- veřejná správa a veřejné služby,
- mezinárodní spolupráce,
- technická pomoc.⁷⁵

Z Evropské unie bylo pro tento operační program vyčleněno celkem 1,88 miliard Eur⁷⁶, které lze čerpat až do roku 2015. Nutno však podotknout, že již na konci roku 2013 byly tyto prostředky z 95 % vyčerpané⁷⁷.

Cílem programu Lidské zdroje a zaměstnanost bylo zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti lidí v České republice na úroveň průměru patnácti nejlepších zemí v Evropské unii⁷⁸. Dle vyjádření Ministerstva práce a sociálních věcí se v rámci tohoto projektu podařilo zaměstnat takřka 1 500 000 osob na více, než 5 000 nejrozličnějších projektech.

⁷⁴ STRUKTURÁLNÍ FONDY. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>

⁷⁵ Tamtéž

⁷⁶ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)* [online]. [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

⁷⁷ MORAVSKÉ HOSPODÁŘSTVÍ. *Nástupce Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost si přilepší o 12 miliard korun* [online]. 16. 12. 2012 [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.moravskéhospodarstvi.cz/article/verejna-sprava/nastupce-operacniho-programu-lidske-zdroje-a-zamestnanost-ziska-o-12-miliard-korun-vice/>

⁷⁸ MPSV. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013* [online]. 6. 6. 2012 [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/6018>

O vývoji operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost v programovém období 2007 - 2013 informuje příloha č. 7 této práce. O schválených a doposud realizovaných projektech pak příloha č. 8.

Pro další programové období (2014 – 2020) jsou předpokládány ještě lepší výsledky, proto na něj Evropská unie vyčlení dle posledních informací o 12 miliard korun více⁷⁹. V následujícím programovém období se OP LZZ přejmenuje na Operační program Zaměstnanost a dle vrchního ředitele sekce fondů EU Jana Havránka „bude v následujících letech kladen důraz na zajištění konkrétních a měřitelných přínosů projektu a ještě větší orientaci na výsledky.“⁸⁰

3.3.2 Operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost

Také tento operační program má se snižováním nezaměstnanosti v České republice mnoho společného. Znalosti a dovednosti načerpané v průběhu studia mohou uchazeče o zaměstnání zajímavým způsobem zvýhodnit oproti jiným uchazečům, jejichž kvalifikace není na takové úrovni. Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK) je výlučně v gesci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR (MŠMT) a vytvořen byl na programové období 2007 – 2013. V rámci tohoto projektu mohli žadatelé o finanční podporu čerpat celkem 2 084,5 mil. €, což představuje přibližně asi 53,766 mld. Kč⁸¹.

Cílem OP VK bylo zkvalitnění a modernizace systémů nejrůznějších forem vzdělání, jakožto i rozvoj lidského kapitálu a propojení jednotlivých oblastí do komplexního systému celoživotního učení. Program měl také nastavit vhodné prostředí pro výzkumné, vývojové a inovační aktivity. O podporu z tohoto programu mohli žádat ústřední orgány státní správy, města, obce i samotné kraje, školy, zaměstnavatelé, podnikatelé, nestátní neziskové organizace, ale i výzkumná centra a pracoviště mimo území našeho hlavního města Prahy.

⁷⁹ MORAVSKÉ HOSPODÁŘSTVÍ. *Nástupce Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost si přilepší o 12 miliard korun* [online]. 16. 12. 2012 [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.moravskéhospodarstvi.cz/article/verejna-sprava/nastupce-operacniho-programu-lidske-zdroje-a-zamestnanost-ziska-o-12-miliard-korun-vice/>

⁸⁰ Tamtéž

⁸¹ OPERAČNÍ PROGRAM VZDĚLÁVÁNÍ PRO KONKURENCESCHOPNOST. *Co je OP VK?* [online]. 26. 8. 2013 [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.op-vk.cz/cs/siroka-verejnost/co-je-op-vk.html>

Pro tento operační program byly stanoveny 4 prioritní osy (+ Technická pomoc):

- počáteční vzdělávání,
- terciární vzdělávání, výzkum a vývoj,
- další vzdělávání,
- systémový rámec celoživotního učení,
- technická pomoc.⁸²

V rámci prioritních os byly z prostředků programu financovány nejrůznější projekty týkající se moderních způsobů výuky, stáže u partnerů registrovaných u jednotlivých úřadů práce, nebo technické vybavení. Značná část příspěvků z OP VK putovala také na podporu rovných příležitostí žáků se speciálními vzdělávacími potřebami⁸³.

Cíle programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost byly průběžně naplňovány a v dlouhodobém horizontu jej tedy můžeme označit za úspěšný. Při kontrole Nejvyššího kontrolního úřadu (NKÚ) byly však v roce 2012 zjištěny větší, či menší nedostatky a nesrovnalosti v rámci prioritní osy č. 1 – Počáteční vzdělávání.

Nesrovnalosti se týkaly například podjatosti komisí při hodnocení jednotlivých projektů, ale i nestandardního postupu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, které údajně nepředložilo monitorovacímu výboru ke schválení všechna výběrová kritéria projektů⁸⁴. Ministerstvo však s výsledky NKÚ nesouhlasilo a informaci o nepředložení výběrových kritérií projektů v oficiální tiskové zprávě dementovalo. Dále pak také uvedlo, že poznatky NKÚ bere na vědomí a zohlední je v následujícím programovém období 2014-2020, kdy operační program Zaměstnání pro konkurenceschopnost nahradí program Výzkum, vývoj a vzdělávání (OP VVV)⁸⁵.

⁸² STRUKTURÁLNÍ FONDY. *Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost* [online]. [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy/OP-Vzdelavani-pro-konkurenceschopnost>

⁸³ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)* [online]. [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/opvk>

⁸⁴ NKÚ. *Kvůli špatnému hodnocení, výběru i kontrole projektů hrozí v OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost ztráta až stovek milionů* [online]. 15. 10. 2012 [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.nku.cz/cz/media/>

⁸⁵ MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *OP Výzkum, vývoj a vzdělávání období 2014-2020* [online]. [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/op-vvv>

3.3.3 Operační program Praha – adaptabilita

Operační program Praha – adaptabilita společně s Operačním programem Praha – Konkurenceschopnost spadá do speciálně vymezeného cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost pro programové období 2007 – 2013. V rámci OP Adaptabilita bylo vymezeno několik cílů, které měly být během těchto let naplněny. Mezi ně patří podpora konkurenceschopnosti, boj proti sociálnímu vyloučení a uplatnění na trhu práce v rámci hlavního města Prahy⁸⁶.

Také tento program byl rozdělen na tyto prioritní osy:

- podpora rozvoje znalostní ekonomiky,
- podpora vstupu na trh práce,
- modernizace počátečního vzdělávání,
- technická pomoc.⁸⁷

První prioritní osa Podpora rozvoje znalostní ekonomiky má za cíl zvýšit kvalifikaci zaměstnanců a tím pádem také snížit riziko ztráty zaměstnání. Jednotlivé projekty realizované v rámci této prioritní osy jsou zaměřeny zejména na zvyšování kvalifikace zaměstnanců, což jim umožní lepší budoucí uplatnitelnost na trhu práce.

Součástí druhé prioritní osy jsou programy integrace znevýhodněných osob. Jejich cílem je podpora nebo návrat na trh práce takových skupin osob, které jsou z nějakého důvodu znevýhodněny. V rámci této prioritní osy jsou podporovány zejména chráněná pracovní místa nebo dílny, firemní školky, vzdělávací a rekvalifikační kurzy nebo tréninková zaměstnání, případně nejrůznější druhy poradenských služeb.

Třetí prioritní osa Modernizace počátečního vzdělávání má za cíl podpořit studijní programy s ohledem na budoucí uplatnění jejich absolventů na trhu práce. Podpora se týká zavádění nových předmětů, studijních oborů nebo zvyšování kvalifikace pedagogů⁸⁸.

⁸⁶ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *OP Praha – Adaptabilita (OPPA)* [online]. [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.esfer.cz/07-13/oppa>

⁸⁷ STRUKTURÁLNÍ FONDY. *Operační program Praha Adaptabilita* [online]. [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013/Operacni-programy-Praha/OP-Praha-Adaptabilita>

⁸⁸ PRAHA FONDY. *Operační program Praha – Adaptabilita: Více důvodů cítit se tady jako doma* [online]. 16. 7. 2010 [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.prahafondy.eu/cz/oppa.html>

Celkem bylo pro Operační program Adaptabilita vyčleněno 113 milionů Eur. Z těchto prostředků mohou být podpořeny pouze projekty, které jsou realizovány na území hlavního města Praha. O finanční dotaci však mohou v rámci tohoto programu žádat realizátoři z kteréhokoli kraje v České republice⁸⁹.

Spousta projektů se již dočkala svého zdárného ukončení, velké množství z nich však pokračuje a pokračovat bude až do roku 2015. Poslední 6. výzva probíhala od 31. října 2012, do 10. ledna 2013 a byla otevřena pro všechny prioritní osy. Do této výzvy se přihlásilo 407 projektů a poskytnutá podpora v této etapě činila 1 miliardu korun⁹⁰.

⁸⁹ STRUKTURÁLNÍ FONDY. *Operační program Praha Adaptabilita* [online]. [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013/Operacni-programy-Praha/OP-Praha-Adaptabilita>

⁹⁰ PRAHA FONDY. *Souhrnné informace o 6. výzvě OPPA* [online]. 10. 10. 2013 [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: http://www.prahafondy.eu/cz/oppa/aktuality/1096_souhrnné-informace-o-6.-vyzve-oppa.html

4 Využití řešené problematiky v médiích

Následující kapitola zobrazuje možnosti využití daného tématu v médiích. Konkrétně jsou v této části zpracovány žánry: úvodní článek, interview, anketa a recenze, které by mohly být publikovány v seriózních regionálních denících nebo ekonomicky zaměřených novinách, či časopisech. Ústředním tématem všech výše zmíněných žánrů je problematika osob znevýhodněných na trhu práce a to zejména na území Moravskoslezského kraje.

4.1 Úvodní článek

Každý jsme „postižení“ tak trochu jiným způsobem

„Člověk si začne vážit toho, co měl, až když to jednoho dne ztratí.“ Ačkoli spousta z nás odsoudí tento obecně známý a používaný výrok jako obyčejné prázdné klišé, ve skutečnosti nás jeho obsah provází celým životem. Jen sami zavzpomínejme, kdy naposledy jsme litovali něčeho, co mělo na náš život, nebo život našich nejbližších nevratný dopad. Ztratit můžeme milovanou osobu, drahocennou věc, chuť do života nebo také zdraví a možnost pracovního uplatnění. Každá ztráta bolí jiným způsobem. Na některý druh bolesti nám pomůže zapomenout čas, někdy zapomeneme prostřednictvím někoho jiného. A někdy se se svým handicapem jednoduše naučíme žít, protože nic jiného nám nezbyvá.

Není handicap jako „handicap“

Slovo „handicap“ má mnoho významů. Drtivá většina z nás si pod tímto pojmem zpravidla vybaví nějaké tělesné nebo mentální znevýhodnění. Často se však může jednat o něco méně nápadného, jako je například věk, pohlaví, náboženské vyznání nebo barva pleti. Zkrátka něco, co nás odlišuje od ostatních. Pro některé oblasti života bývá řada těchto „handicapů“ značnými bariérami. Zkusme si jako příklad vzít zaměstnavatele, který se rozhoduje, zda do svého týmu začlení mladou absolventku vysoké školy nebo stejně vzdělaného absolventa-muže.

„U mladých žen a dívek se dá předpokládat, že dříve nebo později nastoupí na mateřskou dovolenou. Zpravidla to bývá do jednoho, až dvou let od uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Ačkoli mě – jako zaměstnavateli – zákony vyloženě zakazují ptát se uchazečky na skutečnost, zda děti má nebo je v nejbližší době plánuje, bohužel musím přiznat, že s touto variantou počítám, a proto raději zaměstnám stejně kvalifikovaného muže.“

Přijde vám toto vyjádření úspěšného českého podnikatele, který si z pochopitelných důvodů nepřeje být jmenován, značně podbarvené tónem diskriminace? Vítejte v reálném světě!

Jsem cikán a nestydím se za to!

Znevýhodněných skupin uchazečů o zaměstnání se však na trhu práce objevuje mnohem více. Jednou z nich jsou také minoritní skupiny obyvatel, které se vlastní snahou a přičiněním snaží začlenit do pracovního procesu, což pro ně často nebývá ani trochu jednoduché.

Ze dveří ostravského úřadu práce vychází se sklopenou hlavou padesátiletý Štefan Samko. V ruce svírá popsaný papír, na kterém je nepříliš úhledným písmem načmáráno několik telefonních kontaktů a názvů firem. *„V mém případě je zbytečné volat a chodit na jednotlivé pohovory. Vždy odcházím s razítkem a vyjádřením, že se mi možná někdy ozvou. Oba – jak já, tak potencionální zaměstnavatel – však víme, že nikdo volat nebude. Ačkoli jsem cikán, nestydím se za to! Díky poměrně přísné disciplíně a podpoře, která se mi v rámci rodiny dostávala, jsem získal výuční list a téměř dvacet let setrval na jedné pracovní pozici jako truhlář. Zaměstnavatel se mnou byl vždy spokojen. Bohužel kvůli reorganizaci podniku byla velká část pracovních míst zrušena a pomyslný Černý Petr padl tentokrát i na mě.“* Jak je vidět, předsudky a určité druhy stereotypů v našich končinách stále přetrvávají.

Druhá strana barikády

Je pochopitelné, že ne vždy je chyba pouze na straně zaměstnavatele nebo pracovního úřadu. Dle slov paní Andrey Jankovičové, která více než 15 let pracovala na úřadu práce v Ostravě, rozhodně všichni registrovaní uchazeči o zprostředkování vhodné pracovní pozice nestojí. *„Často k nám chodí lidé, kteří jsou už nějakou dobu zařazení do individuálního akčního plánu a bez ostychu přiznají, že si na námi vyhledaná pracovní místa jdou jenom pro razítko se slovy, že vlastně ani pracovat nechtějí. To mi potom připadá veškerá snaha naprosto zbytečná. Bohužel se s těmito klienty nedá nijak zvláště pracovat, takže patří k těm, kteří nastavený sociální systém zneužívají bez většího postihu, a my jsme takřka bezmocní. Rozhodně bych se raději snažila pomoci s hledáním práce člověku, který o to doopravdy stojí. Příkladem mohou být uchazeči s nějakým handicapem, které se však podaří umístit do roku, maximálně dvou od zařazení do evidence nezaměstnaných.“*

Tato slova potvrzuje také Zuzana Šporková, která ve specializovaném pracovišti Slunečnice už pět let zastává funkci studijní referentky pro studenty se specifickými nároky

na vzdělávání: „*O pomoc centrum Slunečnice na Vysoké škole báňské požádalo již 25 studentů. Drtivou většinu z nich se podařilo po absolvování studia umístit na některé vhodné pracovní místo do půl, maximálně jednoho roku. Velkou zásluhu na tom mají nejen samotné úřady práce, ale také partnerské programy a firmy, se kterými průběžně spolupracujeme a které ve svých řadách naše absolventy zaměstnávají. To zejména proto, že jim to příkazuje zákon a jednak také ví, že jsou tito absolventi na pracovní proces velmi kvalitně připravení.*“

Plnění zákonných kvót

A právě určité kvóty, které mají zaměstnavatelé v České republice, jako i v celé řadě dalších států Evropské unie nastaveny, přispívají k větší zaměstnanosti znevýhodněných uchazečů o práci. Alespoň těch, u kterých je prokázán nějaký druh mentálního nebo fyzického postižení. Zaměstnavatelé, kteří mají více než dvacet pět zaměstnanců, musí ve své firmě nebo podniku zaměstnat alespoň čtyři procenta takto znevýhodněných osob. I to však může být poměrně komplikované. Problematiku nastiňuje také Martin Procházka, který řídí koželužnou firmu ve zlínských Otrokovicích: „*Pro zaměstnání handicapovaného pracovníka je nutno vytvořit specifické podmínky, a ačkoli můžeme nějaké finanční prostředky po určitou dobu skutečně čerpat, často jedno každé takové místo dotujeme převážně z vlastních kapes. Proto se raději uchylujeme k odběru výrobků a služeb od firem, které alespoň z padesáti procent zaměstnávají handicapované osoby, nebo zakázky zadáváme přímo osobám samostatně výdělečně činným, které mají status OZP.*“

Tak si tedy nestěžujeme

Co z toho plyne pro nás, kteří jsme do pracovního procesu zařazení? Až si zase jednou budeme cestou do nebo z práce říkat, že den se přeci dá prožít mnohem příjemněji a zajímavěji nebo snad budeme lamentovat nad neodpovídajícím finančním ohodnocením, zkusme změnit trasu a projít se kolem nejbližšího úřadu práce. Podívat se na lidi, kteří odtud odcházejí. Zaměřit se na jejich výraz, smutek v očích a popsané papíry s kontakty v rukou. Možná, že se zastydíme. Zjistíme, že ať už se nám během dne nedařilo sebevíc, nebo si neseme práci domů, existují lidé, kteří to štěstí nemají, a jejich pracovní uplatnění je značně ztíženo specifickými handicapy. O tom, nakolik si za ztížení společenského uplatnění mohou do vlastní míry sami, bychom mohli sáhodlouze polemizovat. Nikdy však dopředu nemůžeme vědět, zda se k nim jednoho dne nepřipojíme.

4.2 Interview

Od některých států Evropské Unie se máme ještě hodně co učit

Osobnost s širokým rozhledem v oblasti politiky zaměstnanosti, lidských zdrojů, trhu práce a evropských dotačních projektů. Takový je Milan Šimek. Kromě toho, že vyučuje na několika českých univerzitách, je také hodnotitelem projektů operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Ví, jak vypadá aktivní politika zaměstnanosti v ostatních členských státech Evropské unie. A má také svérázný názor na notorické zneužívače sociálních dávek v České republice.



Obrázek 4.1: Milan Šimek.
Zdroj: OPF v Karviné

Kdy jste se začal o problematiku zaměstnávání znevýhodněných skupin osob zajímat a co vás k tomu přimělo?

Na podzim roku 2002 jsem byl osloven Ministerstvem práce a sociálních věcí, abych dělal něco jako tutora žadatelům o první projekty spadající do evropské iniciativy EQUAL. Tím to všechno začalo. Po absolvování úvodního školení jsme měli za úkol připravit zajímavý projekt, který nakonec prošel výběrovým řízením a dočkal se dokonce i financování. Po čase mě opět oslovili – nechci říct, že si nevěděli rady, ale také to tak bylo – v souvislosti s projektem zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním. Od té doby se touto problematikou zabývám a to jednak v rámci spolupráce s některými firmami, tak i v souvislosti s odbornou činností – tedy výukou.

Do kategorie znevýhodněných osob na trhu práce můžeme zařadit spoustu rozmanitých skupin. Která z nich je podle vás nejrizikovější a nejobtížněji zaměstnatelná a proč tomu tak dle vašeho názoru tak je?

Každá skupina znevýhodněných uchazečů o zaměstnání je nějakým způsobem obtížně zaměstnatelná a má k tomu své opodstatněné důvody. Já osobně považuji za velmi problémovou skupinu osob mladistvých do – dejme tomu osmnácti let – bez ukončeného základního, nebo nějakého dalšího vzdělání. Naštěstí jich není tolik. Další skupinou jsou osoby, které se vrací z výkonu trestu nebo ti, kteří jsou po nějakém léčení. A možná nejproblémovější je skupina osob, u kterých se problémy kumulují. Což znamená, že jsou

třeba po výkonu trestu a ještě k tomu nemají kde bydlet. Ale i s takovými skupinami se dá – byť obtížně – pracovat.

Znevýhodnění uchazeči o zaměstnání mohou prostřednictvím úřadů práce využívat nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jaký způsob podpory je podle vás nejefektivnější a proč?

Využívat určitých nástrojů skutečně mohou, ale to jen v případě, že se opravdu jedná o uchazeče registrované na úřadech práce. Často se mezi ně totiž neřadí a to z jednoho prostého důvodu – oni aktivně práci jednoduše nehledají. Ovšem pokud se budeme bavit o těch, kteří pracovat chtějí, jistá podpora tu opravdu existuje. Jako příklad můžeme vzít skupinu osob se zdravotním postižením, kde je jednoznačně nejefektivnějším řešením pracovní rehabilitace a podpora vzniku nebo udržení chráněných pracovních míst. Na druhou stranu pro osoby, které nemají žádnou kvalifikaci, je efektivním způsobem podpory poskytnutí nějakého vyučení nebo zaučení. U uchazečů o zaměstnání, kteří již nějakou tu kvalifikaci mají, ale obtížně hledají zaměstnání, bych jako nejefektivnější nástroj viděl společensky účelná pracovní místa nebo program veřejně prospěšných prací.

Bohužel, mezi uchazeči o zaměstnání nejsou jen ti, kteří mají o práci opravdový zájem. Co si myslíte o těch, kteří zneužívají sociální dávky a další privilegia?

Já je musím pochválit. Opravdu jim to jde! Oni se totiž chovají přesně tak, jak jim to systém dovolí. V makroekonomii jste se kdysi učili, že cílem jednotlivce je maximalizace užitku. A to oni díky špatně nastaveným podmínkám v oblasti sociální politiky ve vazbě na politiku trhu práce dělají. A musí se jim nechat, že to dělají nejen dobře, ale hlavně správně. Tento problém bych tedy viděl spíše v tom, jak jsme si v čase nastavovali vzájemné vazby mezi podporou v nezaměstnanosti, sociálními dávkami, příspěvky na všechno možné a na druhé straně, jak jsme koncipovali minimální mzdu a mzdové charakteristiky v čase, profesích a odvětvích.

Ve svých knihách zmiňujete konkrétní příběhy lidí. Téma nezaměstnanosti musí být pro každého dost citlivým problémem. Jak jste tedy dosáhl toho, že se vám tyto lidé otevřeli a promluvili o svých problémech a zkušenostech?

Jednalo se o klienty, kteří s námi byli v kontaktu v rámci terapie doporučené úřadem práce. Některé ty jejich příběhy jsou opravdu velmi smutné a já osobně bych se do jejich situace nikdy nechtěl dostat. Ono to v těch knihách občas vyznívá jakž takž pozitivně, ale skutečná

úspěšnost těch, kteří opravdu práci našli, není tak úplně velká. Bohužel některé případy skončily dokonce tragicky.

Pojďme se nyní podívat na tuto problematiku v širším kontextu. Myslíte si, že je podpora znevýhodněných osob v České republice v porovnání s ostatními členskými státy Evropské unie dostatečná?

Nabízenou podporu můžeme využít, pokud to budeme dělat dobře. Mě se poslední dobou – asi sedm let – zdá, že jsme nějakým způsobem pár věcí v rámci druhého programovacího období překombinovali a teď to asi nefunguje tak, jak by mělo. Drtivá většina podpory je centralizována do Prahy a Středočeského kraje. Bohužel takhle je to nastavené a my toho tady na Ostravsku příliš nezmůžeme.

Je něco, v čem bychom se mohli od vyspělejších zemí v souvislosti se zaměstnáváním znevýhodněných osob učit?

Co se týče ostatních členských států Evropské unie, každá země má aktivní politiku zaměstnanosti nastavenou úplně jinak. To, co platí ve Velké Británii, stoprocentně nemusí platit také v České republice. Ale jsou případy, kdy to samozřejmě platit může. Jako příklad uveďme problematiku osob se zdravotním postižením a jejich uplatnitelnost na trhu práce. Když jsem byl před patnácti lety v Rakousku, tak jsem tam viděl trošičku jiný přístup, než je u nás. Byli jsme pozváni do obrovské chráněné dílny, ve které pracovalo na sedm stovek různě handicapovaných zaměstnanců, a ti vyráběli komponenty pro automobily. Ptal jsem se, co budou ti lidé dělat v případě, že ubude zakázek. Z čeho je budou platit? A víte, co mi odpověděli? Že existují speciální účty, kde je pro tyto účely nakumulován dvanáctinásobek jejich měsíční mzdy. Takže pokud by došlo k úbytku zakázek, tak budou zaměstnanci vyplácet z těchto rezerv, a zároveň budou aktivně hledat další odběratele. Bohužel u nás to takhle nefunguje a obávám se, že v dohledné době ani fungovat nebude. Každý se zde totiž snaží prospět především sám sobě, nikoli ostatním. A mnohdy se to nesnaží ani maskovat.

Narážíte zřejmě na vlastní zkušenosti s operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost, kde působíte jako hodnotitel projektů. V čem dělají žadatelé o finanční podporu z fondů Evropské unie největší chyby?

Občas se setkávám s žadateli, kteří nemají s tímto programem žádné zkušenosti a zajímají se o něj jen z hlediska vlastního prospěchu. Jednoduše se na těchto projektech snaží co nejvíce vydělat a záměrně nadhodnocují vše možné i nemožné. Další chybou je, že někteří žadatelé

mají občas „velké oči“ a myslí si, že umístí spoustu uchazečů lépe a snáze, než úřad práce. Ano, někdy se jim to může povést, ale většinou to tak není. Z tohoto důvodu se jim pak nedaří naplnit monitorovaná kritéria a tím pádem se projekt jeví jako neúspěšný.

A jak vidíte do budoucna postavení znevýhodněných osob na trhu práce v rámci Moravskoslezského kraje?

To docela dost závisí na aktivní politice zaměstnanosti, která do této oblasti je a bude i do budoucna orientována. Nějaké nové programy se pro nadcházející roky chystají. Jde zejména o aktivity, které jsou silně zaměřeny na problematiku mladých lidí – absolventů do třiceti let. Pak se jedná naopak o programy orientované na starší lidi nad padesát pět let. Problematika zaměstnávání zdravotně nebo mentálně znevýhodněných osob je u nás docela zaběhnutá. Ale zase je vše zejména o penězích. Když totiž v rámci politiky zaměstnanosti nemáte dostatek peněz na podporu chráněných pracovních míst, podporujete je do určitého stropu a limitu, a pak už to pochopitelně nejde. Nezbyvá nám proto nic jiného, než doufat v lepší zítřky a soudnost našich politických činitelů, které jsme si dle svého nejlepšího vědomí a svědomí zvolili.

Děkuji za rozhovor.

4.3 Anketa

Znevýhodněné skupiny uchazečů o zaměstnání to nemají na úřadech práce ani trochu jednoduché. Ačkoli je v rámci České republiky uplatňována aktivní politika zaměstnanosti, stále existují stereotypy a předsudky, které určitým skupinám nezaměstnaných znesnadňují vstup na pracovní trh. V následující anketě, pořízené v různých místech Moravskoslezského kraje, respondenti odpovídali na otázky:

„Jak k vám, jako ke znevýhodněnému uchazeči o zaměstnání, přistupovali na úřadu práce? Zaznamenali jste z jejich strany aktivní snahu o nalezení vhodné pozice?“

Jana Rosinová, 25 let, kosmetička

„V evidenci uchazečů o zaměstnání jsem se ocitla po absolvování střední školy. Z úřadu práce mi byl nabídnut rekvalifikační kurz, díky kterému mě následně zaměstnali v jednom opavském kosmetickém salónu. Za sebe tedy mohu postup úřadu práce hodnotit velmi kladně.“

Jiří Want’as, 61 let, uchazeč o zaměstnání

„V důsledku mého špatného zdravotního stavu pobírám částečný invalidní důvod a jsem proto schopen vykonávat pouze lehkou fyzickou práci. Můj referent, který mi byl ze strany úřadu práce přidělen, je samozřejmě o této skutečnosti informován, a snaží se mi proto vycházet v rámci nabízených pracovních pozic maximálně vstříc. Již jsem absolvoval několik schůzek s potencionálními zaměstnavateli, kteří mě však pokaždé odmítli s tvrzením, že nesplňuji jejich požadavky.“

Štefan Samko, 50 let, nezaměstnaný

„Jsem cikán a nestydím se za to! Bohužel ze strany úřadu práce i zaměstnavatelů pociťuji značnou nechuť zaměstnat mě. Kdekoli jsem se doposud byl ptát na volné místo, vždy na mě pohlíželi jako bych si z nich dělal blázny.“

Zdeňka Vránová, 26 let, nezaměstnaná

„Do evidence úřadu práce v Ostravě jsem se dostala záhy po ukončení mateřské dovolené. Žena s malým dítětem a bez potřebné kvalifikace to nemá v souvislosti s hledáním vhodné pracovní pozice příliš jednoduché. Bohužel k této skutečnosti také nemalou měrou přispívají

předsudky ze strany zaměstnavatelů. Z úřadu práce neregistruji žádnou aktivní snahu o nalezení vhodné pracovní pozice, proto stále setrvávám v evidenci uchazečů o zaměstnání.“

Martin Horáček, 39 let, zaměstnanec ostravské kavárny

„Již od dětství trpím výraznými zrakovými obtížemi. Z tohoto důvodu jsem byl úřadem práce doporučen do specializovaného rekvalifikačního kurzu pro osoby se zdravotním postižením. Po jeho absolvování mi bylo nabídnuto místo v jedné z ostravských kaváren, které jsou primárně určeny právě osobám s nějakým zdravotním nebo mentálním znevýhodněním.“

Martina Hluchaňová, 23 let, studentka Vysoké školy podnikání, a.s.

„Jelikož byla referentka z úřadu práce informována o mé zdravotní indispozici a plánované operaci srdce, žádnou aktivní snahu o zprostředkování vhodného zaměstnání jsem ze strany úřadu práce nezaregistrovala. Jako uchazeč o zaměstnání jsem zde byla registrována po dobu jednoho roku a to po absolvování Vyšší odborné školy sociální v Ostravě. Během této doby jsem pravidelně docházela na předem smlouvané schůzky, v rámci kterých jsem svou referentku informovala o současném stavu. Po úspěšné operaci jsem nastoupila na Vysokou školu podnikání, kde aktuálně studuji.“

Lenka Matějovská, 35 let, dlouhodobě nezaměstnaná

„Můj současný referent je velmi ochotný, vstřícný, snaží se poradit a najít optimální řešení. Nyní jsem již nějakou dobu zařazena do individuálního akčního plánu, tudíž jej prostřednictvím e-mailu informuji o tom, na jaké místo jsem reagovala a jaká byla odezva.“

4.4 Recenze

O problémech současnosti tak trochu jinak

1. vydání publikace Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice s podtitulem Nové přístupy a jejich efekty spatřila světlo světa poprvé v roce 2010 pod záštitou nakladatelství Sokrates. Autorem knihy je doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D. – absolvent přírodovědecké fakulty UP Olomouc, předseda poradního sboru Úřadu práce v Ostravě, hodnotitel projektů evropského operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a významný pedagog působící na několika českých univerzitách.



Obrázek 4.2: Recenzovaná kniha
Zdroj: knihkupectvi.net

Knihka není příliš obsáhlá, ovšem na 142 stran se vešlo vše, co by měla pro základní nastínění a pochopení problematiky obsahovat. Publikace je rozdělena do pěti kapitol, které mají zároveň také své číslované podkapitoly. Součástí závěru je navíc praktický rejstřík obsahující hesla a důležité pojmy, které si může čtenář snadno vyhledat a v případě potřeby osvětlit. Samotný text je strukturován do kratších odstavců a průběžně prokládán řadou tabulek pro snadnější pochopení vzájemných vazeb.

V první kapitole je vysvětlen pojem sociální inkluze a uvedeny informace o jednotlivých znevýhodněných skupinách osob objevujících se na trhu práce. Druhá kapitola je věnována začleňování těchto skupin do pracovního procesu prostřednictvím politiky zaměstnanosti. Na tuto kapitolu navazuje také kapitola číslo 3, jejímž ústředním tématem jsou právě nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. V předposlední kapitole autor čtenářům předkládá vlastní zkušenosti týkající se evropské iniciativy EQUAL, v rámci které působil jako řešitel jednotlivých projektů. Poslední kapitola je z velké části tvořena konkrétními příběhy lidí, kteří spadají do některé ze skupin znevýhodněných uchazečů o zaměstnání.

Na knize mě velmi příjemně překvapila skutečnost, že ačkoli se nejedná o populární a mezi lidmi příliš vyhledávané téma, autor jej zpracoval velmi atraktivní a poutavou formou. Kromě teoretického vymezení problému jsou čtenáři seznamováni zejména s předsudky a sociálními stereotypy, které v naší společnosti stále převládají.

Pomyslné „eso z rukávu“ Milan Šimek tasí prostřednictvím skutečných příběhů lidí, se kterými se osud příliš nemazlil. Prezentované příběhy cíleně působí na emoce čtenářů, což samozřejmě zvyšuje atraktivitu celé publikace. Osobně se mi velmi líbilo, že autor knihy si záměrně vybral respondenty, na které byly vhodně cíleny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, a proto se jim podařilo na trhu práce i přes prvotní problémy uspět.

Dalším specifikem knihy je svérázné pojetí problematiky osob, které díky aktuálně nastavenému státnímu systému záměrně zneužívají sociálních dávek a spoléhají se pouze na vnější pomoc svého okolí. Šimek poukazuje na to, že pro některé skupiny osob je nezaměstnanost vlastně jakýmsi stylem nebo životní filosofií, která jim v dlouhodobém horizontu velmi vyhovuje. Tato tvrzení mohou být v celospolečenském kontextu snáze napadnutelná, ovšem jak sám autor zmiňuje: „zmiňovaná skutečnost vychází z praxe jednotlivých úřadů práce.“

Ačkoli se mi do rukou dostalo větší množství knih zaměřených na problematiku zaměstnávání znevýhodněných osob, tato publikace je v mnohých směrech mnohonásobně převyšuje. Autor knihy čtenáře totiž nezahluje nezáživnými definicemi, poučkami, statistikami ani množstvím čísel. Zaměřuje se pouze na fakta a konkrétní osudy lidí, jakožto i na praktické rady, které mohou být čtenářům cenným přínosem.

Celkově lze knize jen máloco vytknout. Jedinou nedokonalost spatřuji ve velkém množství citací a odkazů na myšlenky jiných autorů, které jsou v knize prezentovány. Její obsah bude atraktivní zejména pro ty, kteří se o tuto problematiku zajímají a to jak z hlediska osobního, tak studijního, či profesního.

5 Závěr

Nezaměstnanost je významným sociálním a ekonomickým problémem celé řady států. Bohužel ani v České republice tomu není jinak. Od roku 2013 je míra registrované nezaměstnanosti vyjadřována za pomoci Podílu nezaměstnaných osob⁹¹. Ani tento nový ukazatel však nemůže zastříti skutečnost, že počet nezaměstnaných osob se na počátku roku 2014 oproti minulým měsícům mírně zvýšil (viz Příloha č. 1 a 2).

Cílem vypracování této bakalářské práce bylo zjistit, zda znevýhodněné osoby tvoří na úřadech práce významnou skupinu uchazečů o zaměstnání. Tato hypotéza byla prostřednictvím metod v úvodu práce uvedených jednoznačně potvrzena. Drtivá většina osob registrovaných na úřadech práce je totiž nějakým způsobem znevýhodněna a trpí určitým handicapem, který jim znesnadňuje vstup na trh práce a jejich budoucí uplatnitelnost. Jednat se může buďto o věk uchazeče, jeho pohlaví, dosažený stupeň vzdělání, zdravotní, či mentální handicap, příslušnost k minoritní skupině obyvatel nebo celou škálu dalších omezení.

Problémy omezeného uplatnění takto znevýhodněných skupin obyvatelstva často bohužel velmi úzce souvisí se sociálním vyloučením. A sociální vyloučení jde zase ruku v ruce s omezenou participací na životě celé naší společnosti. Bohužel ani předsudky a ve společnosti stále hojně převládající sociální stereotypy k efektivnější zaměstnatelnosti některých skupin obyvatelstva nikterak nepřispívají. Ba právě naopak.

K překonávání vyloučení z trhu práce slouží proces sociální inkluze, který je úzce spojen se státní politikou zaměstnanosti, jež je dále rozdělena na politiku aktivní a pasivní. V této souvislosti se dostáváme k další hypotéze, kterou měla tato práce potvrdit, či vyvrátit. Tou je právě aktivní politika zaměstnanosti, jež je v rámci České republiky uplatňována a otázka její úspěšnosti.

Jak můžeme z uvedených statistických údajů v této práci vidět (viz příloha č. 6), oproti roku 2012 došlo ke znatelnému nárůstu počtu nových pracovních míst, která byla prostřednictvím nástrojů APZ vytvořena. K této skutečnosti velkou měrou přispělo zřízení společensky účelných pracovních míst, chráněných pracovních míst a dílen, ale také vhodně

⁹¹ INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-04-27]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

aplikované rekvalifikační kurzy, které byly dle údajů Úřadů práce v minulém roce úspěšné z celých 60%⁹². A to rozhodně není zanedbatelné číslo.

Velký přínos na zvýšení počtu zaměstnaných osob měly také investiční pobídky pro zaměstnavatele, které byly znatelné zejména na území Moravskoslezského kraje. V rámci investiční pobídky poskytnuté významnému moravskoslezskému zaměstnavateli bylo na podporu vzniku nových pracovních míst použito celkem 275 tisíc korun. Dalších 481,95 tisíc korun bylo v rámci této pobídky investováno do podpory rekvalifikace nebo školení zaměstnanců.

Největší úspěch v rámci aktivní politiky zaznamenal kraj Olomoucký, ve kterém bylo za 1. čtvrtletí roku 2013 vytvořeno 3 432 nových pracovních míst. Na pomyslné druhé příčce se umístil kraj Moravskoslezský s celkovým počtem 3 347 nových pracovních míst. Třetí místo obsadil kraj Ústecký (2 832 míst). Celkem bylo za toto období vytvořeno v rámci aktivní politiky zaměstnanosti 26 905 nových pracovních pozic (viz Příloha č. 9). Také druhá hypotéza, kterou se tato bakalářská práce zabývala, proto byla jednoznačně potvrzena.

Je však nutno zmínit, že značná část prostředků investovaných do podpory zaměstnávání znevýhodněných osob na trhu práce byla financována právě z Evropského sociálního fondu nebo v rámci programů Evropské unie. Úspěšnost programového období 2007-2013 sice nebyla dle zveřejněných informací, statistik a inspekci Nejvyššího kontrolního úřadu stoprocentní, nicméně dle odhadů odborníků a předních analytiků předčila veškerá očekávání.

Ačkoli řada projektů bude pokračovat až do roku 2015, drtivá většina prostředků z Evropské unie – a to zejména z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost byla vyčerpána již na konci roku 2013. V této souvislosti lze tedy hovořit o úspěchu a potvrzení poslední vyslovené hypotézy, která předpokládala významnou podporu zaměstnanosti obyvatel České republiky ze strany Evropské unie.

Do budoucna lze očekávat, že nové programové období na léta 2014-2020 s nezaměstnaností v České republice zahýbe ještě výrazněji, než doposud. Na značně úspěšný Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost totiž naváže Operační program Zaměstnanost, jehož prioritními osami je podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly,

⁹² INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Loni prošlo rekvalifikací více než 41 tisíc lidí* [online]. 20. 1. 2014 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/01/2014_01_20_tz_rekvalifikace_2013.pdf

sociální začleňování a boj s chudobou, sociální inovace a mezinárodní spolupráce a zvýšení efektivity veřejné správy⁹³. Z Evropské unie by měla být podpora v rámci nového Operačního programu Zaměstnanost navýšena o celých 12 miliard⁹⁴.

⁹³ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *OP Zaměstnanost 2014 - 2020* [online]. [cit. 2014-04-27]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>

⁹⁴ MORAVERSKÉ HOSPODÁŘSTVÍ. *Nástupce Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost si přilepší o 12 miliard korun* [online]. 16. 12. 2012 [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.moravskéhospodarstvi.cz/article/verejna-sprava/nastupce-operacniho-programu-lidske-zdroje-a-zamestnanost-ziska-o-12-miliard-korun-vice/>

Seznam použité literatury

Tištěné zdroje

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1120-7.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché (Grada). ISBN 978-802-4742-823.

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

HORA, Ondřej. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: (souhrnná zpráva z výzkumu)*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 154, 8 s. ISBN 978-808-7007-983.

KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2009, 158 s. Právo (Key Publishing). ISBN 978-807-4180-224.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-864-1948-7.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-802-4613-833.

LIBERDOVÁ, Eva. *Možnosti pracovního uplatnění mladých lidí se zdravotním znevýhodněním: teorie a praxe*. [Česko: Eva Liberdová], 2010, 124 s., [31] s. příl. ISBN 978-80-254-7568-3.

MAREŠ, Petr. *Faktory sociálního vyloučení*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, 41 s. ISBN 80-870-0715-8.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-864-2908-3.

MICHALOVÁ, Zdeňka a Ilona PEŠATOVÁ. *Specifické poruchy učení a chování v inkluzivním prostředí základní školy*. Vyd. 1. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2011, 115 s. ISBN 978-80-7372-815-1.

PIERSON, John. *Tackling social exclusion*. New York, N.Y: Routledge, 2009. 230 s. ISBN 04-154-7834-0.

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009, 170 s. ISBN 978-807-3920-944.

RICHTEROVÁ, Bohdana. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. Křnov, 2011. ISBN 978-80-254-9526-1.

STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností*. 1. vyd. Praha: Pragoeduca, 2001, 71 s. Eso. ISBN 80-858-5696-4.

ŠESTÁK, Jan. *Chráněná dílna - nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Týn nad Vltavou: Domov sv. Anežky, 2007, 86 s. ISBN 978-80-254-0108-8.

ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. 1. vyd. Institut vzdělávání Sokrates, 2010, iv, 142 s. ISBN 978-80-86572-66-6.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

Elektronické zdroje

ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ ČESKÉ REPUBLIKY. *Informace o nezaměstnanosti v ČR k 31. 3. 2013* [online]. 2013 [cit. 2014-04-14]. Dostupné z: <http://www.asocr.cz/addons/102%20RHSD/Informace-o-nezamestnanosti-v-CR-k-31.3.2013.pdf>

BUSINESS INFO. *Lidé nad 50 let mohou být pro firmu přínosem* [online]. 2013 [cit. 2014-04-14]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/lide-nad-50-let-mohou-byt-pro-firmu-prinosem-48407.html>

CZECHINVEST. *Investiční pobídky* [online]. 2014 [cit. 2013-04-23]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/investicni-pobidky-nove>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Nejnovější ekonomické údaje* [online]. 8. 4. 2014 [cit. 2014-04-26]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/aktualniinformace>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Vybrané údaje za Moravskoslezský kraj* [online]. 2013 [cit. 2014-04-14]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/zamestnanost-xt>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS* [online]. 2013 [cit. 2014-04-14]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/p/3101-13>

DV MONITOR. *Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti - Regiony ČR* [online]. 2012 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.dvmonitor.cz/system-indikatoru/ii-vstupy/ii-3-statni-vydaje-na-podporu-dalsiho-vzdelavani/431-ii-3-3-vydaje-na-aktivni-politiku-zamestnanosti-regiony-cr>

EUROSKOP. *Evropská regionální fóra* [online]. 2013 [cit. 2014-04-10]. Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/37/11326-vzdelani_a_trh_prace.pdf

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *S námi na trh práce* [online]. 4. 3. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/s-nami-na-trh-prace>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Absolventi a praxe* [online]. 9. 10. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/nova-sance-pro-osoby-opoustejici-vezeni>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Nová Šance pro osoby opouštějící vězení* [online]. 29. 10. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/absolventi-a-praxe>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)* [online]. [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *OP Praha – Adaptabilita (OPPA)* [online]. [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oppa>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Statistická data čerpání* [online]. 2. 4. 2014 [cit. 2014-04-27]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/statisticka-data-cerpani>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)* [online]. [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/opvk>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Žena a život* [online]. 29. 10. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/zena-a-zivot>

INFORMAČNÍ SYSTÉM O UPLATNĚNÍ STUDENTŮ NA TRHU PRÁCE. *Nezaměstnanost absolventů - skupiny oborů vzdělání* [online]. 2013 [cit. 2014-04-10]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-1-05/Nezamestnanost-absolventu-skupiny-oboru-vzdelani/12>

INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2013* [online]. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013p1/anal2013p1.pdf

INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Loni prošlo rekvalifikací více než 41 tisíc lidí* [online]. 20. 1. 2014 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/01/2014_01_20_tz_rekvalifikace_2013.pdf

INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Měsíční statistická zpráva březen 2014* [online]. 2014 [cit. 2014-04-27]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/statistiky/komentarsk_0314.pdf

INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Nezaměstnanost v prosinci 2013* [online]. 2014 [cit. 2014-04-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/01/2014_01_09_tz_nezamestnanost_prosinec_2013.pdf

INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Strategie realizace aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2014* [online]. 13. 3. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>

INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-04-27]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Origins and history* [online]. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Sociální kurátor* [online]. 2011 [cit. 2014-04-14]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7193/socialni_kurator.pdf

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *OP Výzkum, vývoj a vzdělávání období 2014-2020* [online]. [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/op-vvv>

MORAVSKÉ HOSPODÁŘSTVÍ. *Nástupce Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost si přilepší o 12 miliard korun* [online]. 16. 12. 2012 [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.moravskehospodarstvi.cz/article/verejna-sprava/nastupce-operacniho-programu-lidske-zdroje-a-zamestnanost-ziska-o-12-miliard-korun-vice/>

MPSV. *Nezaměstnanost v prosinci 2013* [online]. 2014 [cit. 2014-04-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/01/2014_01_09_tz_nezamestnanost_prosinec_2013.pdf

MPSV. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013* [online]. 6. 6. 2012 [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/6018>

MPSV. *Otázky a odpovědi k zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a k zákonu č. 109/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o sociálních službách* [online]. 2007 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2974/otazky_odpovedi_22-rev.pdf

MPSV. *Překlenovací příspěvek podporuje uchazeče o zaměstnání v začátcích jejich podnikání* [online]. 23. 2. 2011 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10414>

MPSV. *Ukazatele kapitoly 313 Ministerstvo práce a sociálních věcí pro rok 2013* [online]. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/15079/Rozpocet_2013_final.pdf

MPSV. *Úřad práce pomáhá krajům i obcím* [online]. 16. 9. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16246>

MPSV. *Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v České republice ve vývojových řadách a grafech* [online]. 2012 [cit. 2014-04-10]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/16801/final_press_zakladni_ukazatele_CZ.pdf

MPSV. *Zpráva o činnosti Úřadu práce České republiky za rok 2013* [online]. 17. 3. 2014 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/17668/cinnost_UP_2013.pdf

NKÚ. *Kvůli špatnému hodnocení, výběru i kontrole projektů hrozí v OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost ztráta až stovek milionů* [online]. 15. 10. 2012 [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.nku.cz/cz/media>

OBČANSKÉ SDRUŽENÍ NOVÁ ŠANCE. *Projekt OP LZZ* [online]. 10. 1. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.koblov.cz/projekt-op-lzz.html>

OPERAČNÍ PROGRAM VZDĚLÁVÁNÍ PRO KONKURENCESCHOPNOST. *Co je OP VK?* [online]. 26. 8. 2013 [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.op-vk.cz/cs/siroka-verejnost/co-je-op-vk.html>

PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY. *Podpora zaměstnanosti* [online]. 19. 12. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/portal/podnikani/situace/243/253/4937.html>

PRAHA FONDY. *Operační program Praha – Adaptabilita* [online]. 2013 [cit. 2014-04-14]. Dostupné z: http://www.prahafondy.eu/cz/oppa/projekty/1504_podpora-zamestnavani-romu-v_regcislo5014.html?support=®cislo=&zadpartner=&obsah=&z-all=&stranka=18

PRAHA FONDY. *Operační program Praha – Adaptabilita: Více důvodů cítit se tady jako doma* [online]. 16. 7. 2010 [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.prahafondy.eu/cz/oppa.html>

PRAHA FONDY. *Souhrnné informace o 6. výzvě OPPA* [online]. 10. 10. 2013 [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: http://www.prahafondy.eu/cz/oppa/aktuality/1096_souhrnne-informace-o-6.-vyzve-oppa.html

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI. *O projektu Žena a život* [online]. 2011 [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.rovne-prilezitosti.cz/zena-zivot.html>

STATUTÁRNÍ MĚSTO OSTRAVA – OFICIÁLNÍ PORTÁL. *Program Sociální inkluze Ostrava* [online]. 2013 [cit. 2014-04-14]. Dostupné z: <https://www.ostrava.cz/cs/o-meste/aktualne/kampane/program-socialni-inkluze-ostrava-1>

STATUTÁRNÍ MĚSTO OSTRAVA. *Program Sociální inkluze Ostrava* [online]. 2013 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <https://www.ostrava.cz/cs/o-meste/aktualne/kampane/program-socialni-inkluze-ostrava-1>

STRUKTURÁLNÍ FONDY. *Fondy EU* [online]. [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU>

STRUKTURÁLNÍ FONDY. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>

STRUKTURÁLNÍ FONDY. *Operační program Praha Adaptabilita* [online]. [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013/Operacni-programy-Praha/OP-Praha-Adaptabilita>

STRUKTURÁLNÍ FONDY. *Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost* [online]. [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy/OP-Vzdelavani-pro-konkurenceschopnost>

STRUKTURÁLNÍ FONDY. *Podklad pro přípravu Dohody o partnerství pro programové období 2014-2020* [online]. 2012 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/4b246b81-e528-4374-8043-dd795e291ff2/Podklad-pro-Dohodu-o-partnerstvi.pdf>

STRUKTURÁLNÍ FONDY. *Regionální politika EU* [online]. 23. 2. 2009 [cit. 2014-04-23]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2004-2006/Historie-regionalni-politiky-EU-v-Ceske-republice/Regionalni-politika-EU-2004-2006>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel v okresech České republiky k 31. 12. 2013* [online]. 2014 [cit. 2014-04-10]. Dostupné z:

http://ekonomika.idnes.cz/nezamestnanost-v-ceske-republice-za-prosinec-2013-ft2-/ekonomika.aspx?c=A140109_090041_ekonomika_spi

VOZKA. *Podpora vstupu zdravotně znevýhodněných na trh práce* [online]. 27. 5. 2013 [cit. 2014-04-24]. Dostupné z: <http://www.vozka.org/aktuality/vzdelavani/podpora-vstupu-zdravotne-znevychodnenych-na-trh-prace-185cz>

Seznam použitých zkratek

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

ESF – Evropský sociální fond

CHPD – chráněná pracovní dílna

CHPM – chráněné pracovní místo

IAP – Individuální akční plán

ILO – Mezinárodní organizace práce v Ženevě

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

NKÚ – Nejvyšší kontrolní úřad

OP LZZ – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

OP VK – Operační program Vzdělání pro konkurenceschopnost

OP VVV – Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání

OZP – osoby se zdravotním postižením

SÚPM – společensky účelná pracovní místa

SVČ OZP – Samostatně výdělečně činné osoby se zdravotním postižením

VPP – veřejně prospěšné práce

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 5. května 2014

.....
jméno a příjmení studenta

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Vývoj nezaměstnanosti v ČR do roku 2014

Příloha č. 2 – Základní charakteristika vývoje nezaměstnanosti a volných pracovních míst v Moravskoslezském kraji včetně zobrazení na mapě

Příloha č. 3 – Dlouhodobá nezaměstnanost dle krajů v ČR za 4. čtvrtletí roku 2013

Příloha č. 4 – Vývoj výdajů na dávky pro zdravotně postižené

Příloha č. 5 – Vzdělanostní struktura zaměstnané populace 15+ ČR v 1. pololetí 2013 v krajském členění v %

Příloha č. 6 – Struktura použitých nástrojů APZ v 1. pololetí 2012 a 2013

Příloha č. 7 – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost: programové období 2007-2013

Příloha č. 8 – Počty projektů operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost dle stavů a prioritních os

Příloha č. 9 – Pracovní místa vytvořená v rámci APZ v jednotlivých krajích v 1. pololetí 2013

Příloha č. 10 – Vybrané ukazatele ESZ a plnění dílčích národních cílů Evropa 2020 - srovnání EU a ČR

Přílohy

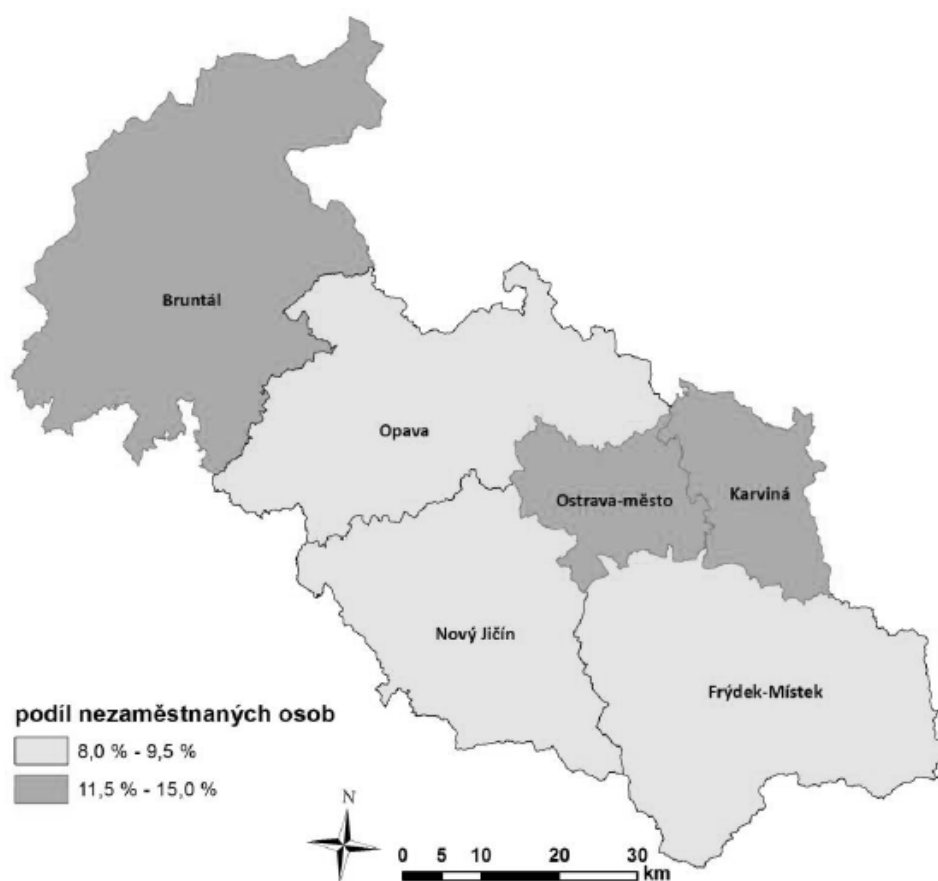
Příloha č. 1 – Vývoj nezaměstnanosti v ČR do roku 2014

Rok	Měsíc	Celková nezaměstnanost	Míra nezaměstnanosti v %	Počet volných míst
2014	únor	625 390	8.6 %	38 301
2014	leden	639 274	8.6 %	36 394
2013	prosinec	596 833	8.2 %	35 178
2013	listopad	565 313	7.7 %	37 501
2013	říjen	556 681	7.6 %	39 137
2013	září	557 058	7.6 %	41 422
2013	srpen	551 731	7.5 %	40 579
2013	červenec	540 473	7.3 %	44 032
2013	červen	547 463	7.5 %	42 632
2013	květen	565 228	7.7 %	39 763
2013	duben	587 768	8.0 %	38 863
2013	březen	593 683	8.1 %	34 635
2013	únor	585 809	8.0 %	33 794
2012	leden	545 311	9.4 %	34 893
2012	prosinec	508 498	8.7 %	38 806
2012	listopad	496 762	8.5 %	40 729
2012	říjen	493 185	8.4 %	40 809
2012	září	486 693	8.3 %	42 559
2012	srpen	485 597	8.3 %	41 093

Zdroj: KURZYCZ. *Nezaměstnanost v ČR, vývoj, rok 2014* [online]. 2014 [cit. 2014-04-27]. Dostupné z: <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>. Vlastní zpracování. 2014

Příloha č. 2 – Základní charakteristika vývoje nezaměstnanosti a volných pracovních míst v Moravskoslezském kraji včetně zobrazení na mapě

ukazatel (celkový počet)		stav k		
		31.03.2013	28.02.2014	31.03.2014
evidovaní uchazeči o zaměstnání		87 347	93 619	91 837
- z toho	ženy	40 053	43 047	42 577
	absolventi a mladiství	5 134	5 709	4 626
	osoby se zdravotním postižením	9 187	9 014	8 944
uchazeči s nárokem na PvN		16 736	18 826	17 196
podíl nezaměstnaných osob v % ¹⁾		10,0	10,9	10,7
volná pracovní místa		3 514	3 033	3 759
počet uchazečů na 1 volné pracovní místo		24,9	30,9	24,4



Zdroj: INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Měsíční statistická zpráva březen 2014* [online]. 2014 [cit. 2014-04-27]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/statistiky/komentarmsk_0314.pdf

Příloha č. 3 – Dlouhodobá nezaměstnanost dle krajů v ČR za 4. čtvrtletí roku 2013

DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÍ	Česká republika		Kraj													
	Čeltem	v %	Hl m Praha	Středo- český	Jiho- český	Píseňský	Karlo- varský	Ústecký	Liberecký	Králové- hradecký	Pardub- ický	Vysočina	Jiho- moravský	Olomoucký	Zlínský	Moravsko- slezský
věkové skupiny :	24,3	100,0	6,4	10,8	6,1	7,3	7,6	15,5	7,4	6,5	8,7	6,4	17,9	14,2	7,0	28,3
		16,2	-	1,4	0,9	-	1,5	4,7	-	0,9	1,0	1,2	3,5	3,0	1,2	3,8
		9,4	-	1,3	0,8	-	0,8	-	1,3	-	-	-	1,5	-	1,0	3,5
		28,1	1,2	3,0	2,1	2,2	1,7	3,7	2,6	1,8	2,9	1,6	5,3	4,5	1,8	7,8
		33,4	2,2	1,5	1,4	1,2	2,2	4,1	2,1	1,3	1,9	1,3	3,9	3,4	1,0	6,0
		21,4	1,7	3,1	1,0	1,9	1,5	2,6	1,0	1,9	2,2	1,6	2,8	2,6	1,6	6,6
vzdělání :	38,4	25,6	-	2,8	1,7	1,2	2,3	5,1	1,6	1,6	1,5	2,0	5,1	3,7	2,3	7,3
	58,7	39,1	2,2	3,8	2,9	2,8	2,9	5,9	3,9	2,1	3,9	2,3	7,1	6,3	2,3	10,4
	40,1	32,7	3,0	3,8	1,6	2,6	2,4	4,5	1,8	2,8	3,1	2,1	4,9	4,3	2,2	10,1
	37,6	25,0	-	2,7	1,2	1,6	2,4	6,9	2,4	-	1,7	1,9	2,5	4,6	2,9	6,4
vzdělání :	67,4	44,9	1,4	4,1	2,3	3,9	3,9	4,2	3,8	3,5	4,4	2,3	9,2	7,3	2,6	14,4
	36,7	24,5	3,5	3,7	2,0	1,2	1,2	4,1	0,9	2,2	2,1	1,8	4,8	2,3	1,1	5,9
	8,4	5,6	1,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,4	-	-	1,5

Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS* [online]. 2013 [cit. 2014-04-14]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/p/3101-13>

Příloha č. 4 – Vývoj výdajů na dávky pro zdravotně postižené

v mil. Kč

	Rok					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012

Dávky podle vyhlášky MPSV č. 182/1991 Sb.		2 916	2 496	2 470	1 811	1 898	169
z toho příspěvek	• na zakoupení motorového vozidla	381	401	350	335	335	169
	• na celkovou opravu motorového vozidla	5	3	3	3	6	
	• na zvláštní úpravu motorového vozidla	17	19	17	21	21	
	• na provoz motorového vozidla *	1 524	1 547	1 569	931	884	
	• na úpravu bytu	63	66	60	54	56	
	• na individuální dopravu	46	36	34	33	32	
	• na opatření zvláštních pomůcek	377	392	412	405	539	
	• nevidomým na opatření voděrho psa	10	8	6	8	8	
	• na zvýšené náklady **	467	1	-	-	-	
	• na úhradu za užívání bezbariérového bytu	10	9	9	10	9	
	• na úhradu za užívání garáže	1	2	2	2	1	
	• nevidomým na krmivo pro voděrho psa	3	4	4	5	4	

Dávky podle zákona č. 329/2011 Sb.		x	1 384
v tom	• příspěvek na mobilitu		1 008
	• příspěvek na zvláštní pomůcku		376

Zdroj: MPSV. *Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v České republice ve vývojových řadách a grafech* [online]. 2012 [cit. 2014-04-10]. Dostupné z:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/16801/final_press_zakladni_ukazatele_CZ.pdf

Příloha č. 5 – Vzdělanostní struktura zaměstnané populace 15+ ČR v 1. pololetí 2013 v krajském členění v %

Kraj	Vzdělání			
	základní a bez vzdělání	střední		vysokoškolské
		bez maturity	s maturitou	
Hl. m. Praha	2,5	18,7	38,9	39,9
Středočeský	4,1	36,5	39,1	20,2
Jihočeský	3,7	40,7	36,3	19,1
Plzeňský	4,1	39,1	37,4	19,5
Karlovarský	8,6	40,6	38,0	12,7
Ústecký	7,0	41,5	37,4	14,1
Liberecký	6,3	41,3	33,8	18,5
Královéhradecký	3,0	38,8	39,3	18,9
Pardubický	4,0	39,5	39,7	16,8
Vysočina	3,7	43,8	37,3	15,1
Jihomoravský	3,4	33,5	35,6	27,5
Olomoucký	4,5	39,5	37,8	18,2
Zlínský	3,6	42,1	36,8	17,5
Moravskoslezský	4,1	38,8	36,1	21,0
Celkem ČR	4,1	36,2	37,5	22,1

Zdroj: INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2013* [online]. 2013 [cit. 2014-04-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013p1/anal2013p1.pdf

Příloha č. 6 – Struktura použitých nástrojů APZ v 1. pololetí 2012 a 2013

nástroj APZ	Počty vytvořených míst (stav) k		Počty vytvořených míst celkem v průběhu		Počty podpořených uchazečů/osob (stav) k		Počty podpořených uchazečů/osob celkem v průběhu		Čerpání finančních prostředků od počátku roku (v tis. Kč)	
	30.6. 2012	30.6. 2013	1.pol. 2012	1.pol. 2013	30.6. 2012	30.6. 2013	1.pol. 2012	1.pol. 2013	1.pol. 2012	1.pol. 2013
Rekvalifikace ¹⁾	x	x	x	x	2 492	5 348	12 038	21 513	50 231	131 405
- rekvalifikace	x	x	x	x	25 155	40 838
- zvolená rekvalifikace (ZR)	x	x	x	x	994	2 887	2 336	6 619	6 876	50 099
- rekvalifikace OP LZZ	x	x	x	x	18 200	40 470
Veřejné prospěšné práce	7 165	19 783	7 532	16 730	6 418	18 629	7 173	16 341	261 350	496 282
- vytvoření VPP	3 488	4 103	3 642	3 456	3 228	3 672	3 561	3 146	90 926	122 467
- ESF - OP LZZ - VPP	3 677	15 680	3 890	13 274	3 190	14 957	3 612	13 195	170 425	373 814
Společensky účelná pracovní místa	8 429	12 325	5 592	9 271	8 227	11 944	5 585	9 077	131 212	278 148
- zřízení u zaměstnavatelů	423	289	101	93	380	242	143	108	1 983	10 115
- zřízení u jednotlivců (OSVČ)	3 463	2 508	905	1 037	3 463	2 508	905	1 037	30 729	49 917
- vyhrazená pro konkrétního uchazeče	3 570	2 333	3 581	1 430	3 510	2 144	3 630	1 264	94 478	71 908
- ESF - OP LZZ - SÚPM	973	7 195	1 005	6 711	874	7 050	907	6 668	4 023	148 210
Zaměstnanost občanů se zdravotním postižením	1 864	1 259	294	292	10 838	1 294	1 819	458	92 260	18 634
- zřízení chrán. pracovních míst ²⁾	1 864	1 259	294	292	1 564	1 099	388	351	12 554	15 560
- provoz chrán. pracovních míst ³⁾	x	x	x	x	9 274	195	1 410	81	78 785	1 909
- pracovní rehabilitace	x	x	x	x	.	.	21	26	921	1 165
Cílené programy ESF - OP LZZ	344	751	152	612	385	896	227	714	359 682	269 493
Ostatní podpora zaměstnanosti									184 017	263 492
- programy pro podporu tvorby nových prac. míst (vč. investičních pobídek)									63 985	757
- ESF OP LZZ ostatní (SIP SeZam, SIP Real APZ, Vzdělávejte se!, VS pro růst!, v 1. pol. 2013 také VS pro stabilitu, Call centrum ÚP ČR a MIKOP)									120 031	262 735
Ostatní ³⁾									2 209	2 941
Aktivní politika čerpaná na ÚP ČR									1 080 961	1 460 394
- investiční pobídky									0	0
- APZ OP LZZ									25 661	8 542
- ostatní ³⁾									9 756	6 293
Aktivní politika čerpaná na MPSV									35 417	14 835
Aktivní politika zaměstnanosti celkem									1 116 378	1 475 229
z toho: financování programů ESF celkem									698 022	1 101 264

¹⁾ statistiky o počtech uchazečů v rekvalifikaci nerozlišují, zda se jedná o rekvalifikace financované z prostředků na národní aplikované nebo z prostředků ESF

²⁾ včetně CHPM - SVČ OZP

³⁾ položky ostatní zahrnují APZ jinde nespecifikovanou (nákup služeb, ostatní nástroje – příspěvek na zapracování, překlenovací příspěvek) a čerpání z mimorozpočtových zdrojů

Zdroj: INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2013* [online]. 2013 [cit. 2014-04-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013p1/anal2013p1.pdf

Příloha č. 7 – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost: programové období 2007-2013

prioritní osa	celková alokace v mld. Kč	registrované žádosti	schválené projekty	projekty v realizaci
1	15	36,1	15,9	15,9
2	20,1	24,9	24,2	23,9
3	14,9	42,2	14,3	14,3
4	5,1	8,8	5,7	5,5
5	1,1	4,4	1,2	1,1

Zdroj: EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Statistická data čerpání* [online]. 2. 4. 2014 [cit. 2014-04-27]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/statisticka-data-cerpani>. Vlastní zpracování. 2014

Příloha č. 8 – Počty projektů operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost dle stavů a prioritních os

prioritní osa	registrované žádosti	schválené projekty	realizované projekty
1	5905	2293	2291
2	1293	475	473
3	6449	1696	1693
4	987	620	608
5	752	222	220

Zdroj: EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Statistická data čerpání* [online]. 2. 4. 2014 [cit. 2014-04-27]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/statisticka-data-cerpani>. Vlastní zpracování. 2014

Příloha č. 9 – Pracovní místa vytvořená v rámci APZ v jednotlivých krajích v 1. pololetí 2013

Kraj	VPP (bez ESF)	SÚPM (bez ESF)	CHPM zřízení	VPP (OP LZZ)	SÚPM (OP LZZ)	CHPM (OP LZZ)	Celkem
Praha	33	19	0	111	43	0	206
Středočeský	313	142	5	1 336	561	51	2 408
Jihočeský	201	220	27	802	595	117	1 962
Plzeňský	84	135	11	596	242	10	1 078
Karlovarský	188	62	1	322	201	78	852
Ústecký	656	245	62	1 307	562	0	2 832
Liberecký	428	155	7	523	269	12	1 394
Královéhradecký	117	38	5	725	202	114	1 201
Pardubický	287	243	26	890	251	94	1 791
Kraj Vysočina	282	101	26	741	322	0	1 472
Jihomoravský	383	432	70	1 295	535	76	2 791
Olomoucký	235	229	12	1 695	1 229	32	3 432
Zlínský	231	253	19	1 161	474	1	2 139
Moravskoslezský	18	286	21	1 770	1 225	27	3 347
Celkem ČR	3 456	2 560	292	13 274	6 711	612	26 905

Zdroj: INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2013* [online]. 2013 [cit. 2014-04-27]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013p1/16.pdf. Vlastní zpracování. 2014

Příloha č. 10 – Vybrané ukazatele ESZ a plnění dílčích národních cílů Evropa 2020 - srovnání EU a ČR

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
míra zaměstnanosti - zaměstnané osoby ve věku 20-64 jako podíl z populace stejné věkové skupiny										
celkem	EU27	67,4	68,0	69,0	69,9	70,3	69,0	68,6	68,6	68,5
	Česká republika	70,1	70,7	71,2	72,0	72,4	70,9	70,4	70,9	71,5
ženy	EU27	59,4	60,0	61,1	62,1	62,8	62,3	62,1	62,3	62,4
	Česká republika	61,1	61,3	61,8	62,4	62,5	61,4	60,9	61,7	62,5
muži	EU27	75,6	76,0	76,9	77,8	77,9	75,8	75,1	75,0	74,6
	Česká republika	79,2	80,1	80,4	81,5	82,0	80,2	79,6	79,9	80,2
míra zaměstnanosti starších pracovníků - zaměstnané osoby ve věku 55-64 jako podíl z populace stejné věkové skupiny										
celkem	EU27	40,7	42,3	43,5	44,6	45,6	46,0	46,3	47,4	48,9
	Česká republika	42,7	44,5	45,2	46,0	47,6	46,8	46,5	47,7	49,3
ženy	EU27	31,6	33,6	34,8	35,9	36,8	37,8	38,6	40,2	41,8
	Česká republika	29,4	30,9	32,1	33,5	34,4	35,0	35,5	37,2	39,0
muži	EU27	50,4	51,6	52,6	53,9	55,0	54,8	54,6	55,2	56,4
	Česká republika	57,2	59,3	59,5	59,6	61,9	59,6	58,4	58,9	60,3
míra nezaměstnanosti - nezaměstnané osoby jako podíl z ekonomicky aktivní populace										
celkem	EU27	9,3	9,0	8,3	7,2	7,1	9,0	9,7	9,7	10,5
	Česká republika	8,2	7,9	7,2	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0
ženy	EU27	10,1	9,8	9,0	7,9	7,6	8,9	9,6	9,8	10,5
	Česká republika	9,7	9,8	8,9	6,7	5,6	7,7	8,5	7,9	8,2
muži	EU27	8,6	8,4	7,6	6,6	6,7	9,1	9,7	9,6	10,4
	Česká republika	7,1	6,5	5,8	4,2	3,5	5,9	6,4	5,8	6,0
míra nezaměstnanosti mladých - nezaměstnané osoby 15-24 let jako podíl z ekonomicky aktivní populace stejné věkové skupiny										
celkem	EU27	19,0	18,8	17,5	15,7	15,8	20,1	21,1	21,3	22,8
	Česká republika	19,9	19,2	17,5	10,7	9,9	16,6	18,3	18,1	19,5
ženy	EU27	19,3	19,0	17,9	16,1	15,8	18,8	20,2	20,7	22,0
	Česká republika	17,9	19,1	18,7	11,0	9,9	16,7	18,5	18,0	19,0
muži	EU27	18,7	18,7	17,2	15,4	15,8	21,2	21,8	21,8	23,4
	Česká republika	21,4	19,3	16,6	10,6	9,8	16,6	18,2	18,1	19,9
míra dlouhodobé nezaměstnanosti - dlouhodobě nezaměstnaní (12 měsíců a více) jako procento z ekonomicky aktivní populace										
celkem	EU27	4,3	4,1	3,7	3,1	2,6	3,0	3,9	4,1	4,6
	Česká republika	4,2	4,2	3,9	2,8	2,2	2,0	3,0	2,7	3,0
ženy	EU27	4,7	4,5	4,1	3,4	2,8	3,1	3,8	4,1	4,6
	Česká republika	5,3	5,3	4,9	3,6	2,8	2,5	3,5	3,2	3,6
muži	EU27	3,9	3,8	3,5	2,9	2,4	2,9	3,9	4,2	4,6
	Česká republika	3,4	3,4	3,1	2,1	1,7	1,6	2,6	2,4	2,6
míra nezaměstnanosti osob s nejnižším vzděláním - nezaměstnaní se vzděláním ISCED 0-2 jako procento z ekonomicky aktivní populace stejného vzdělání										
celkem	EU27	12,0	11,9	11,5	10,6	11,3	14,5	15,7	16,2	18,2
	Česká republika	25,9	26,8	24,5	20,1	19,1	24,1	25,0	24,3	28,5
ženy	EU27	13,1	13,1	12,8	11,9	12,1	14,5	15,6	16,1	17,9
	Česká republika	24,1	24,5	23,2	19,4	18,5	22,3	23,6	21,5	25,9
muži	EU27	11,1	11,0	10,5	9,7	10,7	14,5	15,8	16,3	18,4
	Česká republika	28,7	30,0	26,3	21,1	19,9	26,4	26,8	28,0	31,6

Zdroj: INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2013* [online]. 2013 [cit. 2014-04-27]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013p1/21.pdf.